

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Daňové zatížení příjmů ze závislé činnosti ve vybraných zemích Evropské unie
Tax Burden of Employment Income in Selected Countries of the European Union

Student: Bc. Andrea Tatarková
Vedoucí diplomové práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2015

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Andrea Tatarková**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Daňové zatížení příjmů ze závislé činnosti ve vybraných zemích
Evropské unie
Tax Burden of Employment Income in Selected Countries of the
European Union**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické a právní aspekty mzdové problematiky v ČR
 3. Teoretické a právní aspekty mzdové problematiky ve vybraných zemích EU
 4. Srovnání daňového zatížení a daňové progresivity
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.
ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně“.

V Ostravě dne 24. 4. 2015

A handwritten signature in blue ink, reading "Andrea Tatarková", written over a horizontal dotted line.

Andrea Tatarková

Obsah

1	ÚVOD	5
2	TEORETICKÉ A PRÁVNÍ ASPEKTY MZDOVÉ PROBLEMATIKY V ČESKÉ REPUBLICE.....	6
2.1	Pracovní právo.....	6
2.1.1	Pracovněprávní vztahy	6
2.1.2	Vznik pracovního poměru	7
2.1.3	Pracovní doba	9
2.1.4	Ukončení pracovního poměru	10
2.1.5	Základní zásady poskytování mezd, platů a odměn	13
2.2	Veřejné zdravotní pojištění	15
2.2.1	Osobní rozsah zdravotního pojištění	15
2.2.2	Vymezení okruhu plátců pojistného	15
2.2.3	Povinnosti pojištěnců	16
2.2.4	Pojistné	17
2.3	Pojistné na sociální zabezpečení	18
2.3.1	Poplatníci pojistného	19
2.3.2	Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	20
2.3.3	Sazby pojistného a odvod pojistného u zaměstnance a zaměstnavatelů	21
2.4	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	23
2.4.1	Příjmy ze závislé činnosti	23
2.4.2	Sazba daně	24
2.4.3	Položky odčitatelné od základu daně	26
2.4.4	Slevy na dani	27
2.4.5	Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	28
3	TEORETICKÉ A PRÁVNÍ ASPEKTY MZDOVÉ PROBLEMATIKY VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE	29
3.1	Slovenská republika	29
3.1.1	Právní předpisy	29
3.1.2	Zdravotní pojištění	35
3.1.3	Pojistné na sociálním zabezpečení	37
3.1.4	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	40

3.2	Polská republika	46
3.2.1	Právní předpisy	46
3.2.2	Zdravotní pojištění	52
3.2.3	Sociální pojištění	52
3.2.4	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	54
4	SROVNÁNÍ DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ A DAŇOVÉ PROGRESIVITY	57
4.1	Charakteristika daňového zatížení	57
4.2	Příklad	59
4.2.1	Schéma výpočtu měsíční čisté mzdy v České republice	59
4.2.2	Výpočet zadaného příkladu v České republice	60
4.2.3	Schéma výpočtu čisté měsíční mzdy v Slovenské republice	61
4.2.4	Výpočet zadaného příkladu v Slovenské republice	63
4.2.5	Schéma výpočtu měsíční čisté mzdy v Polské republice	66
4.2.6	Výpočet zadaného příkladu v Polské republice	68
4.3	Vyhodnocení daňových zatížení	72
4.3.1	Vyhodnocení daňového zatížení ETR_T	72
4.3.2	Vyhodnocení daňového zatížení ETR_{T+SI}	74
4.3.3	Vyhodnocení implicitní daňové sazby ITR_L	75
4.3.4	Závěr k příkladu	76
5	ZÁVĚR	78
	Seznam použité literatury	80
	Seznam zkratek	86
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	

1 ÚVOD

Námětem diplomové práce je daňové zatížení příjmů ze závislé činnosti ve vybraných zemích Evropské unie. Evropská komise se snaží prostřednictvím směrnic a nařízení koordinovat a harmonizovat daňové systémy jednotlivých členských států. Působení harmonizačních snah Evropské komise ovlivnilo zejména oblast nepřímých daní, z hlediska přímých daní je koordinace a harmonizace úspěšná méně, neboť problematika přímých daní je značně rozsáhlá a přímé daně jsou velmi propojeny s historií každého státu.

Cílem práce je představení teoretických a právních aspektů mzdové problematiky České republiky, Slovenské republiky a Polské republiky, porovnání jejich daňového zatížení z hlediska efektivní daňové sazby, implicitní daňové sazby práce a porovnání, zda se jedná o daňové zatížení progresivní, proporcionální nebo regresivní.

Státy byly vybrány z důvodů srovnatelné životní úrovně a vysoké vzájemné pracovní mobility. Při zpracování diplomové práce se vychází z právního stavu k 1. 1. 2015.

V prvních dvou částech diplomové práce jsou popsány teoretické a právní aspekty mzdové problematiky České republiky, Slovenské republiky a Polské republiky. V dílčích kapitolách je popsána právní úprava pracovního práva, zdravotního pojištění, sociálního pojištění a daně z příjmů fyzických osob, které jsou potřebné pro správný výpočet čisté mzdy zaměstnance, odvodů na zdravotní a sociální pojištění, odvodů zálohové daně z příjmů fyzických osob a pro roční zúčtování daně. Konkrétně jsou popsány způsoby vzniku pracovního poměru, typy smluv na základě, kterých vznikají pracovněprávní vztahy, možnosti ukončení pracovního poměru, způsob výpočtu a výše pojistného na zdravotní a sociální pojištění, stanovení základu daně z příjmů fyzických osob, slev a položek, které si může zaměstnanec odečíst od základu daně dle právní legislativy daného státu.

V praktické části diplomové práce je zobrazeno schéma výpočtu čisté mzdy dle platné legislativy v konkrétní zemi, výpočet zadaného příkladu, porovnání daňového zatížení mzdy, určení zda se jedná o daňové zatížení progresivní, proporcionální nebo regresivní. Daňové zatížení mzdy poplatníka je porovnáno prostřednictvím implicitní daňové sazby a efektivní sazby daně. Komparace je provedena na základě minimální mzdy stanovené dle právní legislativy příslušného státu k 1. 1. 2015 a na základě jejího trojnásobku a osminásobku.

Při zpracování diplomové práce byly použity metody popisu, analýzy, rozboru a komparace.

2 TEORETICKÉ A PRÁVNÍ ASPEKTY MZDOVÉ PROBLEMATIKY V ČESKÉ REPUBLICE

Tato kapitola se věnuje problematice pracovního práva a mzdového problematiky v ČR potřebné k správnému výpočtu mzdy zaměstnance a jeho povinných odvodů příslušným institucím. Problematika zdravotního pojištění, sociálního zabezpečení a daně z příjmů FO je značně rozsáhlá, proto se následující podkapitoly věnují především problematice zaměstnaneckých vztahů.

2.1 Pracovní právo

Pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, případně odborovými organizacemi působícími v dané společnosti. Pracovní právo a zaměstnanost jsou upraveny mnoha právními předpisy. Za základní právní předpis lze považovat Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a na něj navazující předpisy upravující vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.¹

2.1.1 Pracovněprávní vztahy

Na základě svobodné vůle mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti vznikají pracovněprávní vztahy.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která je způsobilá k právním úkonům. Za způsobilého zaměstnance je považována fyzická osoba, která ke dni uzavření pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti dosáhne věku alespoň 15 let a zároveň řádně ukončila povinnou školní docházku. Tato podmínka se netýká umělecké, sportovní nebo kulturní činnosti. Dohodu o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec podepsat nejdříve ke dni dovršení věku 18 let.²

Zaměstnavatelem se může stát:

1. právnická osoba,
2. fyzická osoba.

¹ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

² ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

Právnícká osoba je způsobilým zaměstnavatelem dnem zápisu do OR. Fyzická osoba je považována za způsobilého zaměstnavatele dnem, kdy dosáhne zletilosti, tzn. dnem, kdy dosáhne věku 18 let.

Pracovněprávní vztahy jsou vykonávány na základě tzv. závislé práce. Závislá práce představuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, kdy se zaměstnanec při výkonu práce řídí dle pokynů zaměstnavatele. Práce zaměstnance je vykonávána na jméno zaměstnavatele. Zaměstnanci za práci, která je prováděna v pracovní době, na odpovědnost a na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě náleží mzda, plat nebo odměna za odvedenou práci.³

2.1.2 Vznik pracovního poměru

Před vznikem pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance:

- s povinnostmi a právy, které z pracovní smlouvy vyplývají,
- s podmínkami týkající se mezd a odměňování zaměstnance za vykonanou práci,
- s pracovními podmínkami.

Mezi nejčastější způsoby vzniku pracovního poměru patří uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Další možností, jak může vzniknout pracovní poměr, je jmenování pracovníka do funkce. Tento způsob se týká pouze omezeného okruhu vedoucích pracovníků ve veřejných službách a správě, ve státních podnicích a státních fondech.

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí být uzavřená v písemné podobě ve 2 vyhotoveních, kdy jedno vyhotovení je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci. Pracovní smlouva musí být podepsána oběma účastníky pracovněprávního vztahu nejpozději v den nástupu pracovníka do práce.

Obsah pracovní smlouvy je rozdělen:

1. povinný,
2. nepovinný.

³ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

V povinném obsahu pracovní smlouvy musí být uveden druh práce, kterou bude zaměstnanec provádět, místo, případně místa, kde bude práce vykonávána a den nástupu zaměstnance do práce.⁴

Mezi nepovinné složky patří např.:

- zkušební doba,
- doba trvání pracovního poměru,
- konkurenční doložka,
- ujednání o příspěvku na penzijní pojištění,
- ujednání o používání služebního auta.

Zkušební doba je dle zákona ujednána v maximální výši 3 měsíců, u vedoucích pracovníků může být zkušební doba sjednána až na výši 6 měsíců. Zkušební dobu lze prodloužit o dobu celodenních překážek v práci, za kterých zaměstnanec nemohl vykonávat práci. Výhodou zkušební doby je možnost ukončení pracovního poměru, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance, a to bez udání důvodu.⁵

Obecně platí, že pokud není v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nesmí být pracovní poměr sjednán na dobu delší než 3 roky. Pracovní poměr na dobu určitou může být u téhož zaměstnavatele opakován maximálně dvakrát.⁶

Součástí pracovní smlouvy může být konkurenční doložka, ve které se zaměstnanec zavazuje, že po dobu trvání pracovního poměru a maximálně po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči zaměstnavateli byla konkurenční povahy. Po dobu trvání pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost vyplácet zaměstnanci přiměřené vyrovnání v minimální výši ½ průměrné mzdy zaměstnance za každý měsíc trvání konkurenční doložky. Součástí konkurenční doložky bývá i pokuta, kterou je nucen (bývalý) zaměstnanec uhradit v případě, že dojde k porušení konkurenční doložky.

⁴ § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵ § 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

Dohoda o provedení práce⁷

Dohoda o provedení práce se uzavírá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v písemné podobě, rozsah práce vykonané zaměstnancem pro jednoho zaměstnavatele nesmí v jednom kalendářním roce překročit 300 hodin. Dohoda je výhodná v případě, že měsíční hrubý příjem zaměstnance nepřesáhne částku 10 000 Kč a to v souhrnu za všechny dohody o provedení práce, které má zaměstnanec uzavřené se svým zaměstnavatelem. V tomto případě nepodléhá odměna zaměstnance zdravotnímu a sociálnímu pojištění. V případě, že je odměna stanovena nad 10 000 Kč, jsou zaměstnanec i zaměstnavatel povinni odvádět z odměny zdravotní a sociální pojištění. Zdanění dohody o provedení práce sazbou daně FO ve výši 15 % podléhá srážkové dani v případě, že zaměstnanec u svého zaměstnavatele nepodepíše prohlášení k dani z příjmů. V případě, že má zaměstnanec u zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani, je výsledná daň odváděná jako zálohová. Do výše odměny 10 000 Kč je základem daně výše odměny zaplacené zaměstnanci. Nad 10 000 Kč je základem pro výpočet daně z příjmů superhrubá mzda⁸.

Dohoda o pracovní činnosti

Na základě dohody o pracovní činnosti může zaměstnanec pro svého zaměstnavatele odpracovat maximálně polovinu týdenní pracovní doby, zaměstnanec může tedy pro svého zaměstnavatele odpracovat maximálně 20 hodin týdně. Zdravotní i sociální pojištění odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel v případě, že je odměna stanovena alespoň na částku ve výši 2 500 Kč.⁹

2.1.3 Pracovní doba

Pracovní doba představuje čas, ve kterém dochází k realizaci většiny práv a povinností účastníků pracovního poměru. Je upravena dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale musí být v souladu se zákoníkem práce.

Maximální pracovní doba je stanovena na 40 hodin týdně. Ve vztahu k zaměstnancům pracujícím na báňských pracovištích v podzemí, v důlní výstavbě, v geologickém průzkumu, v třísměnném nebo nepřetržitém provozu je tato pracovní doba zkrácená na 37,5 hodin týdně. Zaměstnanci pracující v dvousměnném provozu mohou odpracovat maximálně 38,75 hodin

⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

⁸ Superhrubá mzda představuje hrubou mzdu zaměstnance (odměnu) navýšenou o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnavatelem

⁹ § 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

týdně a zaměstnanci mladší 18 let mohou odpracovat nejvýše 30 hodin týdně. Délka směny¹⁰ nesmí překročit 12 hodin, u zaměstnanců mladších 18 let nesmí směna trvat déle než 6 hodin.¹¹

Zaměstnavatel je povinen svému zaměstnanci poskytnout 30 minutovou přestávku na oddych a jídlo. Tato přestávka se nezapočítává do pracovní doby a nelze ji poskytnout na začátku, ani na konci pracovní doby. Povinností zaměstnavatele je poskytnout tuto přestávku zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. V případě, že zaměstnanec pracuje v kratším pracovním poměru, kdy v rámci jedné směny neodpracuje 6 hodin, nemá nárok na přestávku na oddych a jídlo. Pracuje-li zaměstnanec v rámci jedné směny déle než 8 hodin, ale ne více než 12 hodin, náleží mu nejméně 2 přestávky na oddych a jídlo.¹²

2.1.4 Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy nebo na základě dvoustranného právního úkonu uskutečněného mezi oběma účastníky pracovněprávního vztahu.

Mezi právní úkony, které způsobují skončení pracovního poměru, patří:

1. dohoda o rozvázání pracovního poměru,
2. výpověď,
3. okamžité zrušení pracovního poměru,
4. zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Mezi právní události, které způsobují skončení pracovního poměru nezávisle na vůli účastníků pracovního poměru, patří:

1. smrt zaměstnance,
2. smrt zaměstnavatele,
3. uplynutí doby.¹³

Dohoda o rozvázání pracovního poměru představuje nejjednodušší způsob ukončení pracovního poměru. Návrh na skončení pracovního poměru může vzejít jak ze strany

¹⁰ Směna označuje část stanovené pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

¹¹ PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd.. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

¹² PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd.. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.

¹³ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Pokud druhá strana návrh akceptuje, je pracovní poměr rozvázán. Dohoda se uzavírá písemně, jinak je neplatná.¹⁴

Výpověď představuje jednostranný právní úkon. Výpověď může být podána, jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Výpověď musí být vyhotovená v písemné podobě a musí být prokazatelně doručena druhému účastníkovi. Zaměstnanec může dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z následujících specifických důvodů:

1. organizační důvody,
2. důvody vyplývající ze strany zaměstnance.

Mezi organizační důvody, ve kterých je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď patří:

1. skutečnost, že zaměstnavatel nebo jeho část se ruší,
2. skutečnost, že zaměstnavatel nebo jeho část se přemísťuje (stěhuje),
3. nadbytečnost zaměstnance.¹⁵

Zaměstnanec může obdržet výpověď pro nadbytečnost pouze v případě, že ve společnosti došlo k organizační změně za účelem zvýšení produktivity práce, přičemž nadbytečnost zaměstnance musí být nezbytně posouzena ve vztahu k sjednanému druhu práce uvedené v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď i z důvodů, které spočívají na straně zaměstnance. Mezi tyto důvody patří:

1. porušení pracovní kázně,
2. zdravotní stav zaměstnance,
3. neuspokojivé pracovní výsledky,
4. skutečnost, že zaměstnanec nesplňuje požadavky, které jsou nezbytné pro výkon příslušné práce.¹⁶

Zaměstnavatel je oprávněn dát svému zaměstnanci výpověď v případě, že zaměstnanec dlouhodobě odvádí nekvalitní práci a na tuto skutečnost byl již dříve

¹⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

¹⁵ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

¹⁶ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

upozorněn. Z hlediska porušení pracovní kázně se rozlišuje, zda pracovní kázeň byla porušena soustavně, ale méně závažným porušováním pracovní kázně nebo se jednalo o velmi závažné porušení pracovní kázně. V případě soustavného méně závažného porušování pracovní kázně musí být zaměstnanec alespoň 3 krát napomenut v době 6 měsíců, aby mohl obdržet od svého zaměstnavatele výpověď. V případě závažného porušení může být důvod k podání výpovědi pouze jeden. Zaměstnanec může rovněž obdržet od svého zaměstnavatele výpověď v případě, že dlouhodobě ztratil způsobilost k výkonu své práce. Výpovědní lhůta činí minimálně 2 měsíce a začíná běžet 1. dnem následujícího měsíce, ve kterém druhá strana obdržela výpověď.¹⁷

Okamžité zrušení pracovního poměru lze považovat jako sankci za velmi závažné porušení jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Jedná se o jednostranný právní úkon, který musí mít písemnou podobu a musí být prokazatelně doručen druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel se svým zaměstnancem v případě, že:

1. zaměstnanec je odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody alespoň na jeden rok,
2. zaměstnanec je odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k trestu odnětí svobody alespoň na 6 měsíců nepodmíněně,
3. zaměstnanec obzvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň.¹⁸

Zaměstnanec je oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že na základě lékařského posudku nemůže nadále vykonávat danou práci a zaměstnavatel ho do 15 dnů nepřevedl na jinou práci. Druhá možnost, kdy může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr je případ, že mu zaměstnavatel do 15 dnů od termínu splatnosti nevyplatil část nebo celou mzdu za vykonanou práci.¹⁹

¹⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

¹⁸ § 55 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹ § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2.1.5 Základní zásady poskytování mezd, platů a odměn²⁰

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci plat, mzdu nebo odměnu. Plat je vyplácen v peněžním plnění zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní poměr nebo na vedlejší pracovní poměr v případě, že jejich zaměstnavatelem je:

- stát,
- státní fond,
- územní samosprávný celek,
- příspěvková organizace,
- školská právnická osoba.

Mzda může být vyplácena v peněžní nebo naturální podobě zaměstnavateli, kterými nejsou stát, státní fondy, územní samosprávné celky, příspěvkové organizace a školské právnické osoby. Odměna je vyplácena v peněžitém plnění zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti.

Minimální mzda

Minimální mzda je zákonem stanovená nejnižší hranice odměny za vykonanou práci v základním pracovněprávním vztahu. Minimální mzda představuje plat, mzdu nebo odměnu bez příplatků za práci přesčas, bez příplatků za práci v noci, bez příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a bez příplatků za práci v neděli a ve státem uznaných svátcích.

Základní sazba minimální mzdy v České republice činí 9 200 Kč měsíčně nebo 55 Kč za hodinu vykonané práce.²¹

Platební mechanismus mzdy, platu a ostatních plnění²²

Platebním mechanismem je označována časová posloupnost zahrnující tyto úkony:

1. splatnost mzdy nebo platu,
2. výplata mzdy nebo platu,
3. srážky ze mzdy nebo z platu.

²⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

²¹ Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>

²² ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

Mzda je splatná nejpozději do konce následujícího měsíce po měsíci, v němž byla práce vykonána, a ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, plat nebo odměnu. Lhůta k vyplacení mzdy může být v pracovní nebo kolektivní smlouvě sjednána na kratší dobu než je měsíční období.

Mzda je zpravidla vyplácena v peněžní podobě v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, nebylo-li v pracovní nebo kolektivní smlouvě ujednáno jinak. V případě, že se zaměstnanec ze závažných důvodů nemůže ve výplatní den dostavit k výplatě mzdy, je zaměstnavatel povinen na své náklady a na své nebezpečí zaslat zaměstnanci mzdu. Zaměstnavatelé nejčastěji volí možnost zasílání části mzdy nebo celé mzdy na účet zaměstnance u příslušného peněžního ústavu.

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci srážet ze mzdy nebo platu srážky, které se dělí do dvou skupin:

1. obligatorní,
2. fakultativní.

Za obligatorní srážky jsou považovány srážky, které můžeme zaměstnanci srazit z jeho mzdy, aniž bychom potřebovali jeho souhlas. Konkrétně se jedná o:

1. zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
2. zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit z titulu nesplnění podmínek pro přiznání mzdy nebo platu,
3. částky postižené výkonem rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku řídicí se zvláštním právním předpisem,
4. nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
5. jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění pracovních úkolů,
6. náhradu mzdy nebo platu za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, případně, na niž mu právo nevzniklo,
7. pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Za fakultativní srážky jsou považovány srážky, které nejsou uvedené v obligatorních srážkách. Aby zaměstnavatel mohl zaměstnanci fakultativní srážky strhnout ze mzdy nebo platu, musí mít se zaměstnancem uzavřenou písemnou dohodu o obligatorních srážkách.

2.2 Veřejné zdravotní pojištění

Veřejné zdravotní pojištění se v České republice řídí převážně následujícími zákony:

- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.²³

2.2.1 Osobní rozsah zdravotního pojištění

Za osoby povinně pojištěné na zdravotním pojištění jsou považovány všechny osoby, které mají na území České republiky trvalé bydliště (bez ohledu na jejich občanství) a osoby, které sice na území České republiky trvalé bydliště nemají, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky. Osobní rozsah zdravotního pojištění se nevztahuje na osoby, které se po dobu delší než 6 měsíců zdržují v zahraničí, a zároveň jsou v cizí zemi pojištěny na zdravotním pojištění a v České republice o tom učinily písemný záznam.²⁴

2.2.2 Vymezení okruhu plátců pojistného

Plátcem pojistného je považován zaměstnanec, kterému plynou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dle zákona o daních z příjmů s výjimkou:

- příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou od daně osvobozeny nebo předmětem daně nejsou,
- studentů nebo žáků, jejichž příjmy jsou tvořeny v důsledku praktického výcviku,
- odměn u dohod o provedení práce, jejichž výše nepřekročila v daném kalendářním měsíci částku 10 000 Kč,
- odměn u dohod o pracovní činnosti, jejichž výše v daném kalendářním měsíci nepřekročila částku 2 500 Kč,
- odměn členů družstev, kteří nejsou s družstvy v pracovněprávním vztahu, ale vykonávají pro ně práci v případě, že měsíční odměna nepřekročí částku 2 500 Kč,
- odměn pracovníků pečovatelské služby, jejichž výše v daném kalendářním měsíci nepřekročí částku 2 500 Kč,

²³ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

²⁴ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

- odměn členů okrskové volební komise při volbách do Evropského parlamentu, Senátu a zastupitelstev územních samosprávných celků a člena okrskové volební komise a zvláštní okrskové volební komise při volbách do Poslanecké sněmovny a při volbě prezidenta republiky.²⁵

Plátcem pojistného na zdravotní pojištění je také zaměstnavatel, který má sídlo nebo trvalé bydliště na území České republiky a zaměstnává minimálně jednoho zaměstnance, kterému ze zaměstnání plynou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dle zákona o daních z příjmů.

Stát platí pojistné na zdravotní pojištění za následující pojištěnce:

- nezaopatřené děti,
- poživatelé důchodu z důchodového pojištění,
- rodiče pobírající rodičovské příspěvky,
- ženy na mateřských a rodiče na rodičovských dovolených,
- uchazeče o zaměstnání,
- osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi a osoby s nimi posuzované
- osoby, které trpí středně těžkou, těžkou nebo úplnou závislostí na jiné osobě a osoby, které o tyto osoby pečují,
- vojáky vykonávající službu v ozbrojených silách,
- osoby, kterým byla uznána invalidita třetího stupně
- a další osoby uvedené v § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.²⁶

2.2.3 Povinnosti pojištěnců

Dnem nástupu do zaměstnání vzniká zaměstnanci povinnost platit pojistné na zdravotní pojištění. Zaměstnanec je zároveň povinen svému zaměstnavateli při nástupu do práce nahlásit zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn. V případě, že zaměstnanec změni svou zdravotní pojišťovnu, je povinen oznámit tuto změnu zaměstnavateli do 8 dnů od změny zdravotní pojišťovny. Pojistné na zdravotní pojištění odvádí za zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně zaměstnavatel srážkou ze mzdy zaměstnance. Zaměstnanec je povinen si po dobu 10 let uchovávat účetní záznamy potřebné pro výpočet a odvod pojistného.

²⁵ § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně doplnění některých souvisejících zákonů

²⁶ § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně doplnění některých souvisejících zákonů

Povinnost platit pojistné na zdravotní pojištění za své zaměstnance vzniká zaměstnavatelům dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a končí dnem ukončení pracovněprávního vztahu. Zaměstnavateli vzniká povinnost oznámit příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn do 8 kalendářních dnů od vzniku pracovního poměru, že mezi ním a zaměstnancem došlo k uzavření pracovněprávního vztahu, ze kterého plyne povinnost odvádět pojistné na zdravotní pojištění. Zaměstnavatel má povinnost oznámit pojišťovně do 8 kalendářních dnů den ukončení pracovního poměru nebo změnu zdravotní pojišťovny prostřednictvím odhlášení zaměstnance u původní zdravotní pojišťovny a přihlášení jej k nové zdravotní pojišťovně. Zaměstnavatel je také povinen informovat zdravotní pojišťovnu v situacích, kdy se plátcem zdravotního pojištění za zaměstnance v rozhodných případech stává stát. Zaměstnavatel je povinen po dobu 10 let vést průkaznou evidenci a dokumentaci o uskutečněných platbách pojistného na zdravotním pojištění. Na základě žádosti konkrétní pojišťovny jsou zaměstnavatelé povinni předložit údaje potřebné pro výpočet pojistného. Zaměstnavateli plyne povinnost každé pojišťovně, u níž jsou jeho zaměstnanci pojištěni, předat nejpozději v den platby pojistného přehled o platbách pojistného.²⁷

2.2.4 Pojistné

Výše pojistného na zdravotní pojištění činí 13,5% ze základu pojistného za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a jeho výši je povinen zaměstnavatel vypočítat a odvést příslušné zdravotní pojišťovně. Zaměstnavatel odvádí pojišťovně pojistné ve výši 9 % ze základu pojistného a zároveň je povinen odvést pojistné za svého zaměstnance, který odvádí své zdravotní pojišťovně 4,5 % ze svého základu pojistného.²⁸

Základ pojistného

Základem pojistného zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Do základu pojistného se nezahrnují:

- náhrady škody v souladu se zákoníkem práce,
- odchodné, odstupné a odbytné,

²⁷ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

²⁸ § 2 zákona č. 592/1992 Sb, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

- jednorázové sociální výpomoci poskytnuté zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádné životní situace,
- odměny, které byly vyplaceny z důvodu vytvoření vynálezů, které neměly souvislost se zaměstnáním,
- věnostní přídavky horníkům,
- plnění poskytnuté občanům pobírající invalidní nebo starobní důchod.²⁹

Minimální vyměřovací základ

Minimální základ pojistného je stanoven ve výši minimální mzdy a neplatí pro:

- osobu s těžkým zdravotním pojištěním, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P,
- osobu, která při zaměstnání současně vykonává samostatně výdělečnou činnost,
- osobu, která má nárok na starobní důchod, ale nesplňuje podmínky pro jeho přiznání,
- osoby, za které platí zdravotní pojištění stát,
- osoby, které celodenně osobně pečují o jedno dítě do věku 7 let nebo o minimálně dvě děti do 15 let věku.³⁰

Trvají-li výše uvedené skutečnosti po celé zdaňovací období, je vyměřovacím základem uvedených osob jejich skutečný příjem.

Maximální vyměřovací základ

Maximální základ pojistného je pro období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2015 zrušen.³¹

2.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociálním zabezpečení je konfigurováno na solidárním principu, kdy odváděné pojistné se přerozděluje ve formě transferů a dávek obyvatelstvu České republiky. Rámec sociálního zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti.

Pojistné na sociální zabezpečení je upravováno následujícími právními předpisy:

- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,

²⁹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

³⁰ § 3 zákona č. 592/1992 Sb, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů)

³¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále správami sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.³²

2.3.1 Poplatníci pojistného³³

Mezi poplatníky pojistného na sociální zabezpečení patří:

- zaměstnavatelé,
- zaměstnanci,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění,
- zahraniční zaměstnanci,
- stát.

Za zaměstnavatele se rozumí organizační složky státu, právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají minimálně jednoho zaměstnance na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatelé jsou poplatníky pojistného na nemocenském pojištění, pojistného na důchodovém pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, za podmínky, že zaměstnávají zaměstnance, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění a zároveň zdanitelný příjem zaměstnance za příslušný kalendářní měsíc překročí částku 2 500 Kč.

Za zaměstnance jsou považováni zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, soudci, poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři Senátu, členové Parlamentu, členové družstva, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, prokuristé, členové vlády, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby aj. Za poplatníky jsou považovány osoby, kterým plynou příjmy ze závislé činnosti podléhající zdanění na území ČR v případě, že tyto příjmy nepodléhají osvobození nebo nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Zaměstnanci jsou poplatníky pojistného na důchodovém pojištění za podmínky, že jsou účastni

³² KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

³³ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

na nemocenském pojištění dle zákona o nemocenském pojištění a zároveň jejich zdanitelný příjem za příslušný kalendářní měsíc překročí částku 2 500 Kč.

Osoby samostatně výdělečně činné mají povinnost platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti v případě, že jsou účastny na důchodovém pojištění a zároveň jsou povinny platit nemocenské pojištění v případě, že jsou účastny na tomto nemocenském pojištění.

Osoby, které se dobrovolně rozhodly hradit pojistné na důchodovém pojištění, hradí toto pojištění po celou dobu svého rozhodnutí být dobrovolně pojištěny na důchodovém pojištění.

Zahraniční zaměstnanci mají povinnost platit nemocenské pojištění po celou dobu své dobrovolné účasti na nemocenském pojištění.

Stát platí pojistné na sociálním zabezpečení např. za následující pojištěnce:

- nezaopatřené děti,
- poživatelé důchodů z důchodového pojištění,
- rodiče pobírající rodičovské příspěvky,
- ženy na mateřských a rodiče na rodičovských dovolených,
- uchazeče o zaměstnání,
- osoby pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi a osoby s nimi posuzované,
- osoby, které trpí středně těžkou, těžkou nebo úplnou závislostí na jiné osobě a osoby, které o tyto osoby pečují,
- vojáky vykonávající službu v ozbrojených silách,
- osoby, kterým byla uznána invalidita třetího stupně.

2.3.2 Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele³⁴

Dnem nástupu do zaměstnání vzniká zaměstnanci povinnost platit pojistné na důchodové pojištění. Zaměstnanec je povinen si uchovávat po dobu 10 let účetní záznamy, které jsou potřebné pro stanovení a odvod pojistného.

Zaměstnavatelé mají povinnost se do 8 kalendářních dnů od zaměstnání prvního zaměstnance nahlásit do registru zaměstnavatelů. Ve lhůtě 8 kalendářních dnů mají rovněž povinnost se odhlásit z registru zaměstnavatelů v případě, že přestali být zaměstnavateli. Zaměstnavatelé jsou povinni své zaměstnance přihlásit do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního poměru nebo jeho ukončení. V případě, že se jedná o zaměstnání malého

³⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

rozsahu³⁵ je tato povinnost do 20 kalendářních dnů následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vznikla účast na pojištění. Zaměstnavatel je rovněž povinen uchovávat po dobu 10 let účetní záznamy, které jsou potřebné pro výpočet a odvod pojistného.

2.3.3 Sazby pojistného a odvod pojistného u zaměstnance a zaměstnavatelů

Výše pojistného je stanovena z vyměřovacího základu, které bylo zjištěno v rozhodném období. Za rozhodné období je považován kalendářní měsíc. Vypočtené pojistné se zaokrouhluje, jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele na celé Kč nahoru. Částka pojistného se odvádí za jednotlivé kalendářní měsíce příslušné OSSZ a je splatná do 20 dnů následujícího kalendářního měsíce. Zaměstnavatel je povinen odvést pojistné za sebe i za své zaměstnance.³⁶

Sazby pojistného u zaměstnavatele

Výše pojistného vypočteného z vyměřovacího základu, kterou je zaměstnavatel povinen platit za své zaměstnance je znázorněna v tab. 2. 1.

Tab. 2. 1 Pojistné na sociální zabezpečení, které odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance z jejich vyměřovacího základu

Důchodové pojištění	21,5 %
Nemocenské pojištění	2,3 %
Státní politika nezaměstnanosti	1,2 %
Pojistné na sociální zabezpečení celkem	25,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zaměstnavatel se může rozhodnout, že nemocenské pojištění, které je povinen odvádět z vyměřovacího základu zaměstnanců navýší na 3,3 %. Tato možnost se týká pouze zaměstnavatelů, kteří za předcházející kalendářní rok měli průměrný přepočtený stav

³⁵ Zaměstnání malého rozsahu představuje zaměstnání, které je vykonáváno na území ČR ve sjednaném příjmu, který činí méně než 2 500 Kč měsíčně.

³⁶ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

zaměstnanců menší než 26. O tomto rozhodnutí je zaměstnavatel povinen informovat příslušnou OSSZ nejpozději do 20. ledna příslušného kalendářního období.³⁷

V tab. 2. 2 je uvedena výše pojistného při navýšení nemocenského pojištění na 3,3 % z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance.

Tab. 2.2 Pojistné na sociálním zabezpečení, které odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance z jejich vyměřovacího základu při nemocenském pojištění 3,3 % z VZ

Důchodové pojištění	21,5 %
Nemocenské pojištění	3,3 %
Příspěvek na státní politiku nezaměstnanosti	1,2 %
Pojistné na sociální zabezpečení celkem	26,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Sazby pojistného u zaměstnanců

Zaměstnanci, kteří nejsou účastni důchodového spoření, odvádějí ze svého měsíčního vyměřovacího základu 6,5 % na sociální zabezpečení ve formě důchodového pojištění. Zaměstnanci, kteří jsou účastni důchodového spoření, odvádějí ze svého vyměřovacího základu 3,5 % na sociální zabezpečení ve formě důchodového pojištění.³⁸

Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je úhrn všech vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Za vyměřovací základ zaměstnance je považována výše jeho příjmů. Do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují:

- náhrady škody,
- odstupné, odchodné a odbytné,
- věnostní přídavek horníků,
- havárie a jiné mimořádné události,

³⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

³⁸ §7 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

- plnění poskytnutá pobíratelům starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí doby jednoho roku od ukončení pracovního poměru,
- jednorázové sociální výpomoci, které poskytnul zaměstnavatel zaměstnanci v důsledku nepříznivé životní situace zaměstnance, která vznikla v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie.³⁹

Maximální vyměřovací základ zaměstnance pro rok 2015 je částka ve výši 1 227 328 Kč. Rozhodným obdobím, z něhož je maximální vyměřovací základ zjišťován, je kalendářní rok. Přesáhne – li v kalendářním roce úhrn měsíčních vyměřovacích základů zaměstnance maximální vyměřovací základ, neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel pojistné z částky, která přesahuje maximální vyměřovací základ.⁴⁰

2.4 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Poplatníky příjmů ze závislé činnosti jsou fyzické osoby.

2.4.1 Příjmy ze závislé činnosti⁴¹

Do příjmů ze závislé činnosti patří např.:

- příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, ve kterém zaměstnanec vykonával práci pro zaměstnavatele, ze které mu plynou příjmy z pracovního poměru nebo z dohod o pracovní činnosti a z dohod o provedení práce,
- příjmy za práci:
 1. komandistů komanditní společnosti,
 2. společníků s.r.o.,
 3. členů družstev,
- odměny:
 1. likvidátorů,

³⁹ KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.

⁴⁰ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Pojistné na sociální zabezpečení*. [Online]. [7. 3. 2015]. Dostupé z <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/vypocet-pojistneho.htm>

⁴¹ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

2. členů dozorčí rady a.s. a s.r.o., členů představenstva a.s., členů představenstva a kontrolní komise družstva,

- částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý měsíc poskytnutí vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci v případě, že toto motorové vozidlo bylo bezplatně zapůjčeno, jak pro služební, tak pro soukromé účely.

Mezi příjmy, které nejsou považovány zdanitelným příjmem, a předmětem daně nejsou, patří např.:

- náhrada cestovních náhrad do výše stanovené zvláštním právním předpisem,
- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi,
- náhrady za opotřebení vlastního náradí,
- zvýhodnění v důsledku bezplatného nebo zvýhodněného jízdného při přepravě osob veřejnou dopravou, které zaměstnanec obdržel pro sebe, případně pro své rodinné příslušníky od zaměstnavatele,
- hodnota stravování poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci v nepeněžitém plnění určeném pro spotřebu na pracovišti nebo v závodních jídelnách,
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných zaměstnavatelem v případě, že tento náklad je nákladem daňově neuznatelným nebo je plněn ze sociálního fondu,
- příjmy do výše 500 000 Kč, které zaměstnavatel poskytl zaměstnanci v souvislosti s překlenutím mimořádné životní situace zaměstnance, která nastala z důvodu živelné pohromy, ekologické či průmyslového havárie na územích, ve kterých byl vyhlášený nouzový stav.

2.4.2 Sazba daně

V ČR je jednotná sazba daně z příjmů FO stanovená ve výši 15 %. Jestliže příjem zaměstnance v rozhodném období překročí maximální vyměřovací základ pro pojistné na sociálním zabezpečení, navýší se výsledná daň o daň solidární. Solidární zvýšení daně ve výši 7 % se počítá z kladného rozdílu mezi maximálním vyměřovacím základem pro pojistné na sociální zabezpečení a příjmy zahrnovanými do dílčího základu daně dle § 6 a dle § 7 dle zákona o daních z příjmů.⁴²

⁴² MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

Výpočet měsíční daňové povinnosti

Výpočet měsíční daňové zálohy u zaměstnance vychází z úhrnů jeho mezd, které byly vyplaceny v příslušném kalendářním měsíci, navýšené o povinné pojistné, které je povinen zaměstnavatel odvádět z mezd zaměstnance.

Základ daně pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů se zaokrouhlí na celé 100 Kč nahoru a z takto zvýšeného základu daně se vypočte zálohová daň ve výši 15 %, která se zaokrouhluje na celé Kč nahoru.⁴³

Z vypočtené zálohové daně je možné odečíst slevy na dani vymezené v § 35 ba a § 35c dle zákona o dani z příjmů ve výši 1/12 ročního nároku na tuto slevu, pokud podmínka pro tuto slevu nastala k prvnímu dni příslušného kalendářního měsíce.⁴⁴

V případě, že zaměstnanec pracuje pro svého zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce, nemá u něj podepsáno prohlášení k dani z příjmů FO a úhrn odměn za tuto vykonanou práci v příslušném měsíci nepřesáhne částku 10 000 Kč, je základem daně samostatná odměna, která bude zdaněna ve formě srážkové daně. V případě, že má zaměstnanec u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani a uplatňuje si slevu na poplatníka, bude tato daň odváděna jako zálohová. Jestliže odměna zaměstnance překročí u dohody o provedení práce v příslušném kalendářním měsíci částku 10 000 Kč, bude tato odměna navýšena o povinné pojistné placené zaměstnavatelem a výsledná daň ve výši 15 % bude odvedena jako zálohová.

Odvod zálohové a srážkové daně

Zaměstnavatel je povinen vypočtenou zálohu na daň odvést nejpozději do 20. dne následujícího kalendářního měsíce příslušnému správci daně.⁴⁵

V případě, že se jedná o srážkovou daň je zaměstnavatel povinen ji odvést příslušnému správci daně do konce následujícího měsíce po měsíci, v němž tato srážková daň vznikla.

⁴³ VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

⁴⁴ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

⁴⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1

2.4.3 Položky odčitatelné od základu daně⁴⁶

Položky odčitatelné od základu daně se užívají až při ročním zúčtování záloh. V ročním zúčtování daně si může poplatník odečíst v maximální výši 300 000 Kč na zaplacených úrocích z úvěrů ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru nebo z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou. Poplatník si také může odečíst hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého:

- obcím, krajům, organizačním složkám států nebo právnickým osobám se sídlem na území ČR, které jsou pořadateli veřejných sbírek, jež jsou použity k financování vědy a vzdělávání, kultury, školství, policie, požární ochrany, na ochranu zvířat, na podporu a ochranu mládeže, tělovýchovné a sportovní činnosti, na účely sociální, ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti, politickým stranám a politickým hnutím k jejich činnosti,
- fyzickým osobám s trvalým pobytem na území ČR, které jsou poskytovateli zdravotních služeb, školských zařízení a zařízení pečující o opuštěná zvířata,
- osobám pečujícím o nezletilé děti a poživatelům invalidního důchodu, kteří jsou závislí na péči jiné osoby, v případě, že tento dar je poskytnut na zdravotnické prostředky nejvýše do částky, která není hrazena zdravotními pojišťovnami,
- k odstraňování následků, které byly způsobeny živelnými pohromami na území ČR, členského státu EU, Norska nebo Islandu.

Hodnota jednoho dárcovství krve je oceněna částkou 2 000 Kč a hodnota odběru orgánu od žijícího dárce je oceněna na částku ve výši 20 000 Kč. Podmínkou pro uplatnění bezúplatného plnění jako položky odčitatelné od základu daně je minimální hodnota bezúplatného plnění ve výši 1 000 Kč a hodnota bezúplatného plnění musí současně přesahovat 2 % základu daně. Maximální částka, kterou lze u darů odečíst je hodnota ve výši 15 % ze základu daně.

Poplatník si může v ročním zúčtování daně odečíst členské příspěvky, které zaplatil odborové organizaci v maximální výši 3 000 Kč. Základ daně si poplatník může snížit také o výdaje, které vynaložil za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání, pokud tyto výdaje nebyly hrazeny zaměstnavatelem. Ročně si může od základu daně takto odečíst maximálně 10 000 Kč, je-li zdravotně postiženou osobou, může si odečíst 13 000 Kč a je-li poplatníkem s těžším zdravotním postižením, může si odečíst až 15 000 Kč. Platil-li poplatník v průběhu kalendářního roku příspěvky na soukromém životním pojištění, může si o tyto zaplacené

⁴⁶ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

příspěvky snížit základ daně v maximální výši 12 000 Kč. Poplatník si může také snížit základ daně o příspěvek penzijní připojištění v maximální výši 12 000 Kč, a to po odečtení částky 12 000 Kč na zaplaceném penzijním připojištění se státním příspěvkem.

2.4.4 Slevy na dani

Od vypočtené daňové povinnosti si může zaměstnanec odečíst slevu na poplatníka ve výši 24 840 Kč ročně. Tuto slevu si může poplatník uplatňovat i v průběhu kalendářních měsíců ve výši 2 070 Kč, má-li u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení poplatníka k dani z příjmů FO. V případě, že je zaměstnanec studentem ve věku do 26 let (v případě doktorského studia do 28 let), který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem, náleží mu sleva na studenta ve výši 335 Kč za každý měsíc, kdy je brán z právního hlediska jako student. Pobírá-li zaměstnanec invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, má nárok na slevu na invaliditu ve výši 210 Kč měsíčně za každý měsíc ve, kterém splňuje požadavky pro přiznání invalidity. Je-li poplatníkovi přiznána invalidita třetího stupně, je tato sleva ve výši 420 Kč za každý měsíc. Zaměstnanec si při ročním zúčtování daně může uplatnit slevu na manželku ve výši 24 840 Kč, v případě manželky, která je držitelkou průkazu ZTP/P je tato výše 49 680 Kč. Podmínkou je, že manželka za zdaňovací období neměla vlastní příjem přesahující 68 000 Kč. Slevu na manželku a slevu za umístění dítěte, která je novinkou od roku 2015, nelze uplatňovat měsíčně při výpočtu zálohy na daň z příjmů. Zaměstnanci mají od roku 2015 nárok uplatnit si jako slevu na dani výdaje, které souvisí s umístěním jejich vyživovaného dítěte předškolního věku v zařízeních pečujících o tyto děti v maximální výši měsíční minimální mzdy za každé dítě. Slevu za umístění dítěte si může uplatnit pouze jedna osoba ze společně hospodařící domácnosti.⁴⁷

Daňové zvýhodnění

Zaměstnanec, má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije v jedné společné domácnosti ve výši:

- 13 404 Kč ročně (1 117 Kč měsíčně) na jedno dítě,
- 15 804 Kč ročně (1 317 Kč měsíčně) na druhé dítě,
- 17 004 Kč ročně (1 417 Kč měsíčně) na třetí a další děti.

Pouze v případě daňového zvýhodnění na děti může poplatníkovi vzniknout daňový bonus, ten je vyplácen je-li jeho částka alespoň 100 Kč, maximální výše, která může

⁴⁷ MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

být zaměstnanci v případě daňového bonusu vyplacena, činí 60 300 Kč ročně, v případě měsíčního plnění je daňový bonus vyplácen, je-li jeho částka alespoň 50 Kč, maximální výše činí 5 025 Kč.⁴⁸

2.4.5 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

O roční zúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti může požádat každý poplatník, který nemá povinnost podat daňové přiznání z příjmů fyzických osob.

⁴⁸ (MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.

3 TEORETICKÉ A PRÁVNÍ ASPEKTY MZDOVÉ PROBLEMATIKY VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EVROPSKÉ UNIE

Tato kapitola se věnuje aspektům právní a mzdové problematiky v Slovenské republice a v Polské republice. V textu jsou obsažena spíše specifika potřebná pro výpočet příslušné měsíční čisté mzdy zaměstnance a ročního zúčtování daně.

3.1 Slovenská republika

Slovenská republika je naším východním sousedním státem. Se Slovenskou republikou nás pojí dlouholetá historie, neboť do 31. 12. 1992 jsme byli součástí jednotné Československé republiky. Hlavním městem Slovenské republiky je Bratislava, úředním jazykem slovenština, která je nejvíce podobným jazykem češtiny. Na území Slovenské republiky, které je rozlehlé 49 036 km² žije zhruba 5 500 000 obyvatel. V roce 2004 se Slovenská republika stala součástí EU a k 1. 1. 2009 přijalo euro, které se stalo jeho zákonným platidlem. Slovenská republika je významným obchodním partnerem České republiky a mezi zeměmi existuje vysoká míra pracovní mobility. V SR je vysoká míra nezaměstnanosti, na začátku roku 2015 se nezaměstnanost pohybovala ve výši 12,5 %.⁴⁹

3.1.1 Právní předpisy

Základním právním předpisem upravujícím vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v SR je Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce upravuje jak individuální pracovní vztahy, které vznikly mezi konkrétním zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak kolektivní pracovní vztahy vzniklé mezi odborovou organizací a konkrétním zaměstnancem. Tyto vztahy vznikají na základě závislé vůle, jejíž vymezení je naprosto stejné jako v českém zákoníku práce.⁵⁰

Účastníci pracovněprávního vztahu⁵¹

Účastníky pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, případně odborová organizace.

Zaměstnancem se může stát pouze fyzická osoba způsobilá k právním úkonům. Fyzická osoba je způsobilá k právním úkonům dovršením věku 15 let, přičemž musí mít řádně ukončenou povinnou školní docházku. Podmínka neplatí, pokud se jedná o práce

⁴⁹ Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/slovakia/index_cs.htm

⁵⁰ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

⁵¹ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

spojené s uměleckou, sportovní nebo kulturní činností. Dohoda o hmotné odpovědnosti může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podepsána nejdříve ve věku 18 let zaměstnance.

Zaměstnavatelem může být právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává minimálně jednu fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Za zaměstnavatele je považována i organizační složka zaměstnavatele. Způsobilost fyzické osoby vystupovat v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká plnoletostí, tzn. nejdříve dnem, kdy dosáhne plnoletosti.

Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel má povinnost seznámit zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy:

- s povinnostmi a právy, které z pracovní smlouvy vyplývají,
- s podmínkami týkající se mezd a odměňování zaměstnance za vykonanou práci,
- s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec bude vykonávat práci.

Tyto povinnosti jsou naprosto stejné jako v českém zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnost jedno vyhotovení pracovní smlouvy předat zaměstnanci.⁵²

Náležitosti pracovní smlouvy⁵³

Do povinného obsahu pracovní smlouvy patří:

- druh práce, na kterou se zaměstnanec přijímá a její stručná charakteristika,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce,
- mzdové podmínky, pokud nejsou dohodnuty v kolektivní smlouvě.

V případě, že jsou tyto náležitosti součástí kolektivní smlouvy, stačí uvést odkaz na ustanovení kolektivní smlouvy nebo odkaz na příslušné ustanovení zákona.

Mezi nepovinné složky, které tvoří povinnou součást pracovní smlouvy, patří např.:

- zkušební doba,
- vykonávání jiné výdělečné činnosti,
- konkurenční doložka.

⁵² Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

⁵³ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

V pracovní smlouvě lze ujednat zkušební dobu v maximální výši 3 měsíců, u vedoucích pracovníků může být zkušební doba sjednána až na dobu 6 měsíců. Zkušební dobu lze prodloužit o dobu celodenních překážek v práci, za kterých zaměstnanec nemohl práci vykonávat. Zkušební doba musí být sjednána v písemné formě, jinak je neplatná. V případě, že byl zaměstnanec zaměstnán na dobu určitou a opět dojde k uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou, nelze znovu ujednat zkušební dobu. V českém zákoníku práce je zkušební doba ujednána naprosto stejně.⁵⁴

I slovenské právní předpisy uvádí, že pokud není ve smlouvě výslovně určená doba trvání pracovního poměru, bere se, že pracovní poměr je uzavřen na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou lze v Slovenské republice uzavřít na maximální dobu 2 let. České zákony v tomto ohledu zaměstnance znevýhodňují, protože v ČR může být pracovní poměr na dobu určitou uzavřen až na dobu 3 let. Pro každého zaměstnance je výhodnější mít uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou např. z podmínek, které vyplývají pro bankovní úvěry, kdy bankovní instituce většinou k hypotečnímu úvěru požadují stálý příjem a pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou.⁵⁵

Na základě písemného souhlasu zaměstnavatele může zaměstnanec vykonávat souběžně se svým pracovním poměrem jinou výdělečnou činnost, která má k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenční charakter. Zaměstnanec je povinen předat zaměstnavateli žádost o povolení k vykonávání soukromé výdělečné činnosti, která je k předmětu činnosti zaměstnavatele konkurenčního charakteru, a v případě, že se zaměstnavatel do 15 dnů od obdržení žádosti zaměstnance nevyjádří, bere se žádost za schválenou.⁵⁶

V pracovní smlouvě může být ustanovena i konkurenční doložka, ve které se zaměstnanec zavazuje, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči zaměstnavateli byla konkurenční povahy. Po dobu trvání pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost vyplácet zaměstnanci přiměřené vyrovnání v minimální výši 1/2 průměrné mzdy zaměstnance za každý měsíc trvání konkurenční doložky.⁵⁷

⁵⁴ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

⁵⁵ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

⁵⁶ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

⁵⁷ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

Dohody o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem i dohody vykonávané mimo pracovní poměr, konkrétně se jedná o:

1. dohodu o vykonání práce,
2. dohodu o pracovní činnosti,
3. dohodu o brigádnické práci studentů.

Dohoda o vykonání práce se uzavírá na maximální počet 350 hodin v kalendářním roce a musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Dohodu o brigádnické práci studentů může zaměstnavatel uzavřít pouze s fyzickou osobou, která má status studenta denní formy a je mladší 26 let. Dohoda o brigádnické práci studentů musí být uzavřena písemně a rozsah pracovní doby, po kterou je možné vykonávat práci, je maximálně 20 hodin týdně v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda o brigádnické práci studentů uzavřena. Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá v maximálním rozsahu 10 hodin týdně, musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.⁵⁸

Příjmy z dohod o brigádnické práci studentů a příjmy z dohod o provedení práce a z dohod o pracovní činnosti vykonávané pobírateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu nepodléhají odvodům pojistného na zdravotní pojištění.⁵⁹

Studenti pracující na základě dohody o brigádnické práci neplatí do příjmu 200 eur měsíčně pojistné na sociální pojištění, přesáhnou-li tuto hraniční sumu, platí důchodové pojištění ve výši 4 % a invalidní pojištění ve výši 3 % z částky překračující 200 eur. Zaměstnavatel platí za studenta důchodové pojištění ve výši 14 %, 3 % na invalidním pojištění a 4,75 % do rezervního fondu z částky překračující 200 eur, při uplatnění podmínky, že příjem studenta je vyšší než 200 eur měsíčně. Bez ohledu výše odměny studenta odvádí garanční pojištění ve výši 0,25 % a úrazové pojištění ve výši 0,8 % z příjmů studenta.⁶⁰

Daň z příjmů studentů se vypočítá jako součin základu daně a sazby daně ve výši 19 % (případně 25 %). Základ daně si může brigádník snížit o případné odvody Sociálnej poisťovne a nezdanitelné částky základu daně.⁶¹

⁵⁸ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5824173>

⁵⁹ Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>

⁶⁰ Dostupné z: [http://www.socpoist.sk/praca-na-dohodu-o-brigadnickej-praci-studentov-/55390s#Praca na dohodu o brigádnické práci študentov](http://www.socpoist.sk/praca-na-dohodu-o-brigadnickej-praci-studentov-/55390s#Praca%20na%20dohodu%20o%20brigadnickej%20praci%20studentov)

⁶¹ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580#f6274888>

Ukončení pracovního poměru⁶²

Možnosti, jak lze ukončit pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou na v SR úplně stejné jako v ČR.

Mezi právní úkony, které způsobují skončení pracovního poměru, patří:

- dohoda,
- výpověď,
- okamžité skončení pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Důvody, kterými může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se svým zaměstnancem výpovědí, jsou v SR stejné jako v ČR. Liší se ovšem výpovědní lhůta. Výpovědní lhůta v Slovenské republice činí minimálně 1 měsíc a začíná běžet 1. dnem následujícího měsíce od obdržení výpovědi druhým účastníkem pracovněprávního vztahu.

Ve zkušební době může, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel písemně ukončit pracovní poměr bez udání důvodu. Podmínkou je, že druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu musí být tato písemnost doručena minimálně 3 dny před dnem, ke kterému má dojít k ukončení pracovního poměru.

Mzdová problematika⁶³

Mzdová problematika se zabývá zásadami pro poskytování mezd, jejich minimální hranicí, zaručenou mzdou a srážkami, které je zaměstnavatel oprávněn ze mzdy zaměstnance strhávat. Zaměstnavatel je povinen vyplácet zaměstnanci za vykonanou práci mzdu.

Mzda představuje peněžité plnění nebo plnění peněžní hodnoty (naturální plnění) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Za mzdu se nepovažuje např.:

- náhrada mzdy,
- odstupné,
- odchodné,
- cestovní náhrady,
- příspěvky ze sociálního fondu,
- příspěvky na doplňkové důchodové spoření.

⁶² Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>

⁶³ HRONSKÁ, Iveta. *Mzdy a personalistika*. 1. vyd. Žilina: Kros, 2013. 167 s. ISBN 978-80-969213-7-9.

Mzdové podmínky jsou většinou uvedeny v pracovní smlouvě, případně ve vnitřních předpisech společnosti. V mzdových podmínkách jsou především stanoveny formy odměňování zaměstnanců, sumy základních složek mezd a další složky plnění poskytovaných za práci a podmínky jejich poskytování. Základní složkou mzdy je složka poskytovaná podle odpracovaného času nebo dosaženého výkonu.

Minimální mzda

Minimální mzda na Slovensku činí pro rok 2015 380 eur měsíčně. Nejnižší možný hrubý hodinový výdělek činí tedy 2,184 eur.⁶⁴

Průměrná mzda

Průměrná mzda na Slovensku v roce 2014 byla ve výši 858 eur měsíčně, pro rok 2015 se očekává průměrná mzda ve výši 880 eur měsíčně.⁶⁵

Platební mechanismus mzdy⁶⁶

Platebním mechanismem je označována časová posloupnost zahrnující tyto úkony:

1. splatnost mzdy,
2. výplata mzdy,
3. srážky ze mzdy a jejich pořadí.

Mzda je splatná nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce, pokud se zaměstnavatel se zaměstnanci v pracovní smlouvě nedohodnul jinak. Mzda se zpravidla vyplácí v peněžní podobě na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době, nebylo-li v pracovní nebo kolektivní smlouvě sjednáno jinak. V případě, že se zaměstnanec ze závažných důvodů nemůže k výplatě mzdy dostavit, má zaměstnavatel povinnost na své náklady a své nebezpečí zaslat zaměstnanci mzdu. Vyplacená mzda se zaokrouhluje na nejbližší eurocenta⁶⁷ nahoru, pokud zaměstnavatel nemá ve vnitropodnikových směrniciích stanovenou příznivější úpravu zaokrouhlování mezd pro své zaměstnance. Ze mzdy zaměstnance zaměstnavatel přednostně sráží srážky na sociální a zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec, zálohu na daň z příjmů fyzických osob a daňové nedoplatky.

⁶⁴ Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/>

⁶⁵ Dostupné z: <http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi>

⁶⁶ HRONSKÁ, Iveta. *Mzdy a personalistika*. 1. vyd. Žilina: Kros, 2013. 167 s. ISBN 978-80-969213-7-9.

⁶⁷ Eurocent vyjadřuje setinu hodnoty eura, jedná se zároveň o nejmenší minci eura v hodnotě 1 cent

3.1.2 Zdravotní pojištění

Základním právním předpisem upravujícím zdravotní pojištění v SR je zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.⁶⁸

Osobní rozsah zdravotního pojištění

Pojištěncem se považuje fyzická osoba, která je povinně veřejně zdravotně pojištěná.

Za povinně zdravotně pojištěnou se považuje fyzická osoba, která má trvalý pobyt na území SR. Tato podmínka neplatí v případech, kdy je fyzická osoba zaměstnána v cizí zemi a je zdravotně pojištěná na území státu, ve kterém pracuje jako zaměstnanec, nebo kdy vykonává samostatně výdělečnou činnost v zahraničí a je zdravotně pojištěná na území zahraničního státu nebo v případě, že se po dobu delší než 6 kalendářních měsíců zdržuje v cizině a v cizí zemi je pojištěna na zdravotním pojištění.⁶⁹

Plátcí pojistného⁷⁰

Povinnost platit pojistné na zdravotní pojištění mají:

- zaměstnanec,
- OSVČ,
- zaměstnavatel,
- stát,
- plátce dividend.

Stát je plátcem pojistného na zdravotní pojištění např. za:

- nezaopatřené dítě až do věku 30 let, kdy tato osoba je studentem vysokoškolského vzdělání druhého stupně,
- fyzickou osobu pobírající důchod,
- osoby na rodičovské dovolené,
- invalidní osoby,
- osoby odsouzené k výkonu trestu odnětí svobody,
- osoby, které jsou na základě rozhodnutí soudu umístěny v zařízení sociálních služeb,
- fyzické osoby, které pobírají peněžní příspěvek za opatrovnictví,

⁶⁸ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580>

⁶⁹ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580>

⁷⁰ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580>

- fyzickou osobu, která se osobně celodenně stará o dítě ve věku do 6 let,
- fyzickou osobu, která pečuje o osobu s těžkým zdravotním postižením nebo pečuje o osobu, která je starší 80 let a není umístěna v zařízení sociálních služeb.

Za plátce dividend se rozumí právnická osoba se sídlem na území Slovenské republiky, která vyplácí dividendy.

Pojistné

Pojistné na zdravotní pojištění se vypočítává z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem zaměstnance je příjem plynoucí z této výdělečné činnosti, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozené. Minimální vyměřovací základ je stanoven na bázi minimální mzdy. Minimální vyměřovací základ, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele tedy činí 380 eur měsíčně.⁷¹ Maximální vyměřovací základ platný od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2015 je ve výši 4 120 eur měsíčně (ročně 49 440 eur).⁷²

Za vyměřovací základ zaměstnavatele je považován vyměřovací základ každého zaměstnance. V případě, že zaměstnanci vznikne nárok na odčitatelnou položku na zdravotní pojištění, je vyměřovacím základem hrubá mzda snižená o odčitatelnou položku na zdravotní pojištění. Nárok na odčitatelnou položku na zdravotní pojištění mají zaměstnanci, jejichž měsíční hrubá mzda nepřekročí 570 eur.⁷³

V tab. 3. 1 jsou uvedeny sazby pojistného na zdravotní pojištění, které je povinen odvádět zaměstnanec a zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance.

Tab. 3.1 Sazby pojistného na zdravotní pojištění

Plátce pojistného na zdravotní pojištění	Sazba pojistného	
	Zaměstnanec se zdravotním postižením	Zaměstnanec bez zdravotního pojištění
Zaměstnanec	4 %	2 %
Zaměstnavatel	10 %	5 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

⁷¹ Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>

⁷² Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>

⁷³ Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>

3.1.3 Pojistné na sociálním zabezpečení⁷⁴

Fungování sociálního zabezpečení v SR zajišťuje Sociálna poisťovna., která vznikla v roce 1994. Pojistné na sociálním zabezpečení v SR je upraveno zejména v zákoně č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení a v zákoně č. 43/2004 Z.z., o starobnom dôchodkovom sporení.

Rozsah sociálního pojištění

Sociální pojištění na Slovensku zahrnuje:

1. nemocenské pojištění jako pojištění pro případ ztráty zaměstnání nebo snížení příjmů ze zaměstnání v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství a mateřství,
2. důchodové pojištění, které se dělí na:
 - a) důchodové starobní pojištění na zabezpečení příjmů ve stáří a pro případ úmrtí,
 - b) invalidní důchodové pojištění pro případ poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu,
3. úrazové pojištění pro případ poškození zdraví nebo úmrtí v důsledku pracovního úrazu nebo choroby z povolání,
4. garanční pojištění jako pojištění v případě platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení mzdových složek zaměstnanců a na úhradu povinných příspěvků na důchodové spoření,
5. pojištění v nezaměstnanosti pro případ ztráty příjmů z činnosti zaměstnanců v důsledku nezaměstnanosti a na zabezpečení příjmů zaměstnanců v důsledku jejich nezaměstnanosti⁷⁵.

Poplatníci pojistného

Poplatníky sociálního pojištění v SR jsou:

1. zaměstnanec,
2. osoba samostatně výdělečně činná,
3. pojištěnec,
4. zaměstnavatel,
5. stát.

⁷⁴ Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-5-2006-clanek-2.htm>

⁷⁵ Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-5-2006-clanek-2.htm>

Poplatníkem nemocenského pojištění, důchodového pojištění a pojištění v nezaměstnanosti je zaměstnanec, který je zaměstnán v pracovněprávním vztahu a z tohoto vztahu mu plyne pravidelný měsíční příjem. Tato podmínka neplatí např. u:

1. studentů, jejichž měsíční příjem na základě dohody o brigádnické práci studentů nepřesáhne 200 eur,
2. zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o vykonání práce nebo dohody o pracovní činnosti a zároveň pobírají starobní nebo invalidní důchod,
3. žáků středních a vysokých škol, kterým plyne příjem za vykonanou práci při praktickém vyučování v době konání odborné praxe.⁷⁶

Zaměstnavatelem je fyzická osoba nebo právnická osoba, která má povinnost poskytovat svému zaměstnanci mzdu za vykonanou práci, jehož příjem podléhá pojistnému na sociálním zabezpečení dle zákona 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení. Zaměstnavatel má povinnost přihlásit se do registrů zaměstnavatelů nejpozději do 8 dnů ode dne, kdy zaměstnal alespoň jednoho zaměstnance. Zároveň má povinnost vést evidenci zaměstnanců pro účely sociálního pojištění a starobního důchodového spoření a prostřednictvím výkazů předkládat tuto evidenci Sociálnej poisťovne do 3 dnů od uplatnění nároku na důchodovou dávku nebo od skončení pracovního poměru zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost do 8 dnů ode dne uzavření pracovního poměru se zaměstnancem nahlásit tuto skutečnost Sociálnej poisťovne.⁷⁷

Vyměřovací základ

Rozhodným obdobím zaměstnance k určení vyměřovacího základu je kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanci vznikla povinnost platit pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a pojistné na pojištění v nezaměstnanosti. Výše vyměřovacího základu zaměstnance je ve výši příjmů plynoucích za odvedenou práci, které podléhají dani z příjmů fyzických osob.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele je vyměřovací základ jeho zaměstnance za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc.

⁷⁶ Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/zamestnanec---zamestnavatel/55163s#definicia-zamestnanca>

⁷⁷ Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/2075-menu/55359s>

Minimální měsíční vyměřovací základ pro oba subjekty pracovněprávního vztahu je stanoven na základě minimální mzdy. Minimální měsíční vyměřovací základ pro všechny složky sociálního pojištění je v roce 2015 stanoven ve výši 380 eur.⁷⁸

Maximální měsíční vyměřovací základ platný od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2015 je ve výši 4 120 € (ročně 49 440 €). Maximální vyměřovací základ platí pro všechny fondy sociálního pojištění (nemocenské pojištění, důchodové pojištění, pojištění v nezaměstnanosti, garanční pojištění a rezervní fond solidarity), s výjimkou úrazového pojištění, pro které strop maximálního měsíčního vyměřovacího základu neplatí.⁷⁹

Sazby pojistného na sociální pojištění

Výše pojistného je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu a zaokrouhluje se na deset eurocentů dolů.⁸⁰ V tab. 3. 2 jsou uvedeny sazby pro výpočet pojistného na sociální pojištění zaměstnance a zaměstnavatele.

Tab. 3. 2 Sazby pojistného na sociální pojištění

Pojistné na sociální pojištění	Plátce pojistného	
	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Důchodové pojištění	4,00 %	14,00 %
Nemocenské pojištění	1,40 %	1,40 %
Invalidní pojištění	3,00 %	3,00 %
Pojištění v nezaměstnanosti	1,00 %	1,00 %
Úrazové pojištění	-	0,80 %
Garanční pojištění	-	0,25 %
Pojistné do rezervního fondu solidarity	-	4,75 %
Celkem	9,40 %	25,20 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálním poistení

Zaměstnavatel je povinen pojistné na sociální pojištění za sebe i za své zaměstnance odvést nejpozději do posledního dne následujícího kalendářního měsíce na účet Sociálnej

⁷⁸ Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?&prm1=677>

⁷⁹ Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?&prm1=677>

⁸⁰ Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/2075-menu/55359s>

pojišťovně v Štátnej pokladnici. Zaměstnavatel odvádí pojistné za své zaměstnance prostřednictvím srážky ze mzdy zaměstnance.⁸¹

3.1.4 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je v Slovenské republice upravena Zákonem č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

Příjmy ze závislé činnosti⁸²

Mezi příjmy ze závislé činnosti např. patří:

- příjmy ze současného nebo předcházejícího pracovněprávního vztahu,
- příjmy žáků a studentů v rámci praktického výcviku,
- příjmy za práci likvidátorů, prokurátorů, členů družstev, společníků společnosti s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností,
- vrácené pojistné ze zaplaceného pojistného na veřejném zdravotním pojištění, sociálním pojištění a sociálním zabezpečení, o které si poplatník v předcházejících zdaňovacích obdobích snížil příjmy ze závislé činnosti.

Mezi zdanitelné příjmy zaměstnance patří užívání motorového vozidla, které zaměstnavatel bezplatně poskytnul zaměstnanci, jak k soukromým, tak ke služebním účelům. V průběhu 8 bezprostředně po sobě následujících kalendářních letech od zařazení motorového vozidla do užívání je za každý měsíc užívání motorového vozidla zdanitelným příjmem zaměstnance:

1. v prvním roce 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla,
2. v následujících sedmi kalendářních letech 1 % ze snížené vstupní ceny motorového vozidla, které se každoročně snižuje o 12,5 %.

Vstupní cena motorového vozidla se navyšuje o provedené technické zhodnocení.

Mezi příjmy, které nejsou předmětem daně z příjmů FO, patří např.:

- cestovní náhrady poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti v maximální výši, na kterou vznikne zaměstnanci nárok dle právních předpisů a interních směrnic zaměstnavatele,

⁸¹ Dostupné z: <http://www.socpoist.sk/2075-menu/55359s>

⁸² Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

- nepeněžitě plnění ve výši celkové hodnoty poskytnutých osobních ochranných pracovních prostředků,
- náhrady za opotřebení vlastního náradí.

Mezi příjmy, které jsou osvobozené od daně z příjmů fyzických osob, patří např.:

- suma příjmů, které byly vynaloženy zaměstnavatelem na školení zaměstnance, které souvisí s činností zaměstnavatele,
- strava poskytována zaměstnavatelem zaměstnancům v rámci stravování zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele,
- používání rekreačních, zdravotnických, vzdělávacích, tělovýchovných nebo sportovních zařízení poskytnutých zaměstnavatelem zaměstnancům nebo jejich rodinných příslušníkům (manželům, manželkám, dětem, ke kterým má zaměstnanec vyživovací povinnost).

Sazba daně z příjmů FO

Základem daně zaměstnance jsou zdanitelné příjmy ze závislé činnosti snížené o pojistné a příspěvky, které je zaměstnanec povinen platit. Ze základu daně se vypočte daň z příjmů, která může být ve výši 19 % nebo 25 %, záleží na výši ročních příjmů poplatníka.

Sazby daně a podmínky pro užití těchto sazeb jsou uvedeny v tab. 3. 3.

Tab. 3. 3 Sazby daně z příjmů FO v Slovenské republice

Sazba daně	Podmínka
19 % ze základu daně	19 % ze ZD, který nepřesáhne 176,8 násobek platného životního minima ⁸³
25 % ze základu daně	25 % ze ZD, který přesáhne 176,8 násobek platného životního minima

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů

V SR mají poplatníci daně z příjmů FO možnost daňové asignace. Poplatník daně z příjmů FO má možnost do 30. dubna požádat správce daně, aby částka ve výši 2 % z jeho zaplacené daně byla poukázána jím zvolené právnické osobě. Podíl ze zaplacené daně lze poskytnout občanským sdružením, nadacím, neinvestičním fondům, neziskovým organizacím poskytující všeobecně prospěšné služby, účelově zařízeným církvím a náboženským

⁸³ Životní minimum pro plnoletou fyzickou osobu na rok 2015 je stanoveno ve výši 198,08 eur měsíčně.

společnostem, organizacím s mezinárodním prvkem, subjektům výzkumu a vývoje. Podmínkou poukázání podílu zaplacené daně uvedeným subjektům je, že příjem získaný daňovou asignací použijí na činnosti spojené s rozvojem a ochranou duchovních hodnot, ochranou lidských práv, tvorbou a ochranou životního prostředí, podporou zdraví a vzdělání, podporou sportu dětí, mládeže a zdravotně postižených, poskytováním sociální pomoci. Vykonával-li poplatník v příslušném zdaňovacím období dobrovolnickou činnost v minimální výši 40 hodin, může prostřednictvím daňové asignace poukázat 3 % ze zaplacené daně.⁸⁴

Nezdanitelná část základu daně

Mezi položky snižující základ daně u fyzických osob v SR patří např.:

- nezdanitelná část připadající na poplatníka,
- nezdanitelná část připadající na manželku,
- nezdanitelná část připadající na příspěvky na starobní důchodové spoření,
- nezdanitelná část připadající na příspěvky na doplňkové důchodové spoření,
- odčitatelná položka na zdravotní pojištění.

Při výpočtu nezdanitelných částí základu daně se používají životní minima platná k 1. lednu příslušného kalendářního roku.⁸⁵ Nezdanitelná část na poplatníka je jedinou nezdanitelnou částí, kterou si může zaměstnanec uplatnit při výpočtu čisté mzdy v příslušném kalendářním měsíci. Pro rok 2015 činí měsíční nezdanitelná část na poplatníka 316,94 eur. Z hlediska ročního zúčtování daně z příjmů fyzických osob se nezdanitelná část základu daně na poplatníka odvíjí od jeho příjmů, jejich výše jsou uvedeny v tab. 3. 4.⁸⁶

Tab. 3. 4 Nezdanitelná část na poplatníka

Základ daně poplatníka	Nezdanitelná část ve výši
je menší nebo rovno 19 809 €	3 803,33 €
je větší než 19 809 €	8 755,578 € – (základ daně / 4)
je větší než 35 022 €	0 €

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů

⁸⁴ ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

⁸⁵ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁸⁶ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

V případě, že je roční základ daně poplatníka větší než 19 809 eur a zároveň nižší než 35 022 eur, výsledná nezdaniitelná část na poplatníka se zaokrouhluje na eurocenty nahoru. Snížit si základ daně o odčitatelnou položku na poplatníka nemůže poplatník, který je pobíratelem starobního nebo předčasného starobního důchodu, starobního důchodového spoření nebo důchodu ze zahraničního povinného pojištění, které mu vzniklo na základě sociálního pojištění.⁸⁷

Poplatník si může při ročním zúčtování daně uplatnit jako odčitatelnou položku od základu daně nezdaniitelnou část základu daně na manželku. Tuto nezdaniitelnou část nelze uplatnit měsíčně při výpočtu čisté mzdy, lze ji uplatnit pouze v případě ročního zúčtování daně. V tab. 3. 5 jsou uvedeny podmínky pro výpočet výše nezdaniitelné části základu daně na manželku.

Tab. 3. 5 Nezdaniitelná část základu daně na manželku

Základ daně poplatníka je menší nebo rovno 35 022,31€	
Příjmy manželky	Nezdaniitelná část na manželku
Žádné	3 803,33 €
Větší než 0	3 803,33 € - příjmy manželky
Základ daně poplatníka je větší než 35 022,31 €	
Příjmy manželky	Nezdaniitelná část na manželku
Žádné	12 558, 906 – (základ daně poplatník/4)
Větší než 0	12 558, 906 – (základ daně poplatníka /4)- příjmy manželky
Základ daně poplatníka je větší než 50 235, 65 €	
Příjmy manželky	Nezdaniitelná část na manželku
V jakékoliv výši	0 €

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů

Výsledná výše nezdaniitelných částí se zaokrouhluje na eurocenty nahoru. V případě, že po dosazení do uvedených vzorců vyjde nezdaniitelná část na manželku v záporné výši je výše nezdaniitelné části na manželku 0 eur. Daňový poplatník si může uplatňovat nezdaniitelnou část na manželku pouze za příslušné kalendářní měsíce, ve kterých mu vznikl nárok na nezdaniitelnou část na manželku. Za vlastní příjem manželky (manžela) se považuje

⁸⁷ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

vlastní příjem manželky (manžela) snížený o zaplacené pojistné a příspěvky, které manželka (manžel) byla povinen v příslušném zdaňovacím období zaplatit.⁸⁸

Do vlastního příjmu manželky (manžela) se např. nezahrnují:

- státní sociální dávky,
- stipendia, které manželka (manžel) obdržela z důvodu, že se soustavně připravuje na své budoucí povolání studiem.⁸⁹

Poplatník daně z příjmů FO si může základ daně snížit o sumu prokazatelně zaplacených dobrovolných příspěvků na starobní důchodové spoření a to až do výše 2 % ze ZD. Maximálně si lze od základu daně na dobrovolných příspěvcích na starobním důchodovém spoření odečíst 988,80 eur ročně.⁹⁰

Daňový poplatník si může od základu daně odečíst při ročním zúčtování daně 180 eur na prokazatelně zaplacených příspěvcích na doplňkovém důchodovém spoření.⁹¹

Novelou zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení se od 1. 1. 2015 zavedla jako položka snižující základ daně odčitatelná položka na zdravotní pojištění. Nárok na tuto odčitatelnou položku mají zaměstnanci vykonávající práci na základě pracovního poměru, jejichž měsíční příjem je nižší než 570 eur. Zaměstnanec si může měsíčně uplatnit odčitatelnou položku v případě, že zároveň není zaměstnaný u jiného zaměstnavatele nebo nevykonává samostatnou výdělečnou činnost. Odčitatelnou položku si nemůžou uplatnit zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr.⁹² V tab. 3. 6 jsou uvedeny výše a podmínky měsíční odčitatelné položky na zdravotní pojištění.

Tab. 3. 6 Výše a podmínky pro uznání měsíční odčitatelné položky na zdravotní pojištění

Měsíční příjem zaměstnance	Výše měsíční odčitatelné položky
Nižší než 380 €	Ve výši měsíčního příjmu zaměstnance
380 €	380 €
Vyšší než 380 € a nižší než 570 €	380 € - 2 x (měsíční příjem zaměstnance – 380 €)
570 €	0 €

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

⁸⁸ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁸⁹ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁹⁰ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁹¹ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁹² Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/odpocitatelna-polozka/>

V případě, že měl zaměstnanec v průběhu kalendářního roku příjem u více zaměstnavatelů, může si odčitatelnou položku na zdravotní pojištění uplatnit v ročním zúčtování daně. V tab. 3. 7 jsou zobrazeny výše a podmínky pro uznání odčitatelné položky na zdravotní pojištění.

Tab. 3. 7 Výše a podmínky pro uznání roční odčitatelné položky na zdravotní pojištění

Roční příjem zaměstnance	Výše roční odčitatelné položky
Nižší než 4 560 €	Ve výši ročního příjmu zaměstnance
4 560 €	4 560 €
Vyšší než 4 560 € a nižší než 6 480 €	4 560 € - 2 x (roční příjem zaměstnance – 4 560 €)
6 480 €	0 €

Zdroj: Vlastní zpracování na základě zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

V rámci ročního zúčtování může nastat situace, že zaměstnanci vznikne přeplatek na pojistném. Tento příjem se v SR dle zákona o dani z příjmů zdaňuje srážkovou daní ve výši 19 % ze základu daně, kterým je výše přeplatku na pojistném.⁹³

Daňový bonus

Daňový bonus si může uplatnit poplatník, který měl za roční zdaňovací období zdanitelné příjmy ze závislé činnosti alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. Roční daňový bonus ve výši 256,92 € si může uplatnit poplatník na každé vyživované dítě, které žije ve společné domácnosti s poplatníkem. O výši daňového bonusu se snižuje daň. Daňový bonus si může uplatnit pouze jeden poplatník z poplatníků žijící ve společné domácnosti. V případě, že se mezi sebou poplatníci nedohodnou, uplatňuje se daňový v pořadí:

1. matka,
2. otec,
3. jiná oprávněná osoba⁹⁴.

Poplatník má nárok na daňový bonus za měsíce, ve kterých měl k dítěti vyživovací povinnost. Daňový bonus lze uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo. V případě, že je uplatňovaný daňový bonus vyšší, než celková hodnota daně, je poplatník povinen požádat místně příslušného správce daně o vyplacení „daňového bonusu“. Daňový

⁹³ Dostupné z: <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/odpocitatelna-polozka/>

⁹⁴ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

bonus si může uplatnit pouze poplatník s neomezenou daňovou povinností a trvalým pobytem na území Slovenské republiky. Poplatník, který má omezenou daňovou povinnost, si může daňový bonus uplatnit v případě, že úhrn jeho zdanitelných příjmů ze zdrojů na území Slovenské republiky tvoří v příslušném zdaňovacím období minimálně 90 % ze všech jeho příjmů. Aby si mohl zaměstnanec uplatnit daňový bonus, musí ročně dosáhnout minimálně příjmů ve výši šestinásobku minimální mzdy. Zaměstnanec si může daňový bonus uplatňovat již v průběhu roku ve výši 21,4 € na každé vyživované dítě žijící ve společné domácnosti s poplatníkem, ale aby si tento daňový bonus mohl uplatňovat, musí mít u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k zdanění příjmů ze závislé činnosti a jeho hrubý měsíční příjem ze závislé činnosti činí minimálně polovinu měsíční minimální mzdy.⁹⁵

Povinnost podat daňové přiznání

Povinnost podat daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015 nastane poplatníkům, jejichž zdanitelné příjmy budou vyšší než 1 901, 67 eur. Poplatníci, jejichž výsledná daň za rok 2015 nepřesáhne částku 17 eur, nemusí tuto daň platit.⁹⁶

3.2 Polská republika

Polská republika je střeoevropským státem, severním sousedním státem ČR. Úředním jazykem je polština patřící společně se slovenštinou a češtinou mezi slovanské jazyky. PR je parlamentní republikou v čele s prezidentem Bronisławym Komorowskim. Hlavním městem PR je Varšava. Na území PR, které je 312 679 km² rozlehlé, žije téměř 40 milionů obyvatel. Polská republika vstoupila společně 1. května 2004 s Českou republikou a Slovenskou republikou do Evropské unie. Jednotkou měny je zloty, který má mezinárodní zkratku PLN. Míra nezaměstnanosti v PR v únoru 2015 dosahovala 12 %.⁹⁷

3.2.1 Právní předpisy

Základním právním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v PR je několikrát novelizovaná Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. V tomto zákoně jsou upravovány práva a povinnosti účastníků

⁹⁵ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁹⁶ Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595#f6135765>

⁹⁷ Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/poland/index_cs.htm

pracovněprávního vztahu, pracovní doba, dovolená, ochrana práce, bezpečnost práce, hygiena práce a také řešení sporů, které vznikly v pracovním poměru.⁹⁸

Pracovní vztah

Na základě svobodné vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr vzniká pracovní vztah. Pracovní poměr představuje právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele práci ve stanovené době a na stanoveném místě. Povinností zaměstnavatele je za vykonanou práci zaměstnanci vyplátit příslušnou mzdu. Zaměstnancem může být pouze plnoletá fyzická osoba, ovšem za určitých okolností může být zaměstnána osoba mladistvá, tzn. osoba mladší 18 let. Zaměstnavatelem dle polského pracovního práva může být FO, PO nebo jiná organizační složka, která nemá právní subjektivitu, ale která zaměstnává zaměstnance v souladu s právními a sociálními požadavky.⁹⁹

Pracovní poměr může vzniknout na základě:

- pracovní smlouvy,
- povolání,
- volby,
- jmenování,
- družstevní pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva představuje dvoustranný právní úkon, ve kterém se zaměstnanec zavazuje, že bude ve prospěch zaměstnavatele, pod jeho vedením a v místě stanoveném zaměstnavatelem vykonávat práci, za kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplátit příslušnou výši mzdy. Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné podobě. Polské zákony umožňují i uzavření pracovní smlouvy ústně, avšak nejpozději dnem zahájení práce musí být pracovní smlouva vyhotovena v písemné podobě. V pracovní smlouvě musí být přesně vymezeny konkrétní smluvní strany, druh pracovní smlouvy, datum uzavření pracovní smlouvy, druh práce, místo výkonu práce, pracovní doba, termín zahájení práce a mzda odpovídající druhu práce s vymezením složek mzdy.¹⁰⁰

⁹⁸ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

⁹⁹ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

¹⁰⁰ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

V polském zákoníku práce jsou uvedeny následující možnosti uzavření pracovních smluv:

1. pracovní smlouva na zkušební období,
2. pracovní smlouva na dobu určitou,
3. pracovní smlouva na dobu neurčitou,
4. pracovní smlouva na dobu vykonávání určité práce,
5. pracovní smlouva na dobu zástupu.

Cílem pracovní smlouvy na zkušební období je seznámení se s požadavky zaměstnavatele a se způsobilostí zaměstnance pro konkrétní práci. Na pracovní smlouvu uzavřenou na zkušební období většinou navazují ostatní pracovní smlouvy. Minimální doba trvání není vymezena, ale na základě nejkratší možné doby výpovědi uzavřené smlouvy činí tato doba tři dny. Pracovní smlouva na zkušební období může být uzavřena na maximální dobu 3 měsíců. Pracovní smlouva uzavřená na zkušební období může skončit buď uplynutím doby, na kterou byla uzavřena, nebo prostřednictvím výpovědi. V případě, že je zkušební období kratší než 2 týdny, činí délka výpovědi pracovní smlouvy 3 pracovní dny, je-li délka zkušební doby delší než 2 týdny je délka výpovědi pracovní smlouvy 1 týden a v případě, že délka zkušební doby činí 3 měsíce je délka výpovědi pracovní smlouvy 2 týdny.¹⁰¹

Polský zákoník práce ponechává dobu platnosti smlouvy na dobu určitou k ujednání mezi konkrétními smluvními stranami. Ke skončení pracovní smlouvy na dobu určitou většinou dochází uplynutím doby, na kterou byla pracovní smlouva uzavřena. Ke skončení může dojít i prostřednictvím výpovědi v případech kdy:

- pracovní smlouva na dobu určitou byla uzavřena na období delší než 6 měsíců,
- je zaměstnavatel v konkurzu nebo v likvidaci.¹⁰²

Uzavřou-li mezi sebou zaměstnavatel se zaměstnancem dvakrát po sobě v následujícím období pracovní smlouvu na dobu určitou, platí, že třetí uzavření smlouvy je považováno za uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Třetí smlouva musí být ovšem uzavřena do 30 dnů od rozvázání druhé smlouvy na dobu určitou.¹⁰³

¹⁰¹ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

¹⁰² KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

¹⁰³ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

Uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou představuje pro zaměstnance nejvýhodnější formu uzavření pracovního poměru. Tuto smlouvu lze rozvázat následujícími způsoby:

- dohodou stran,
- výpovědí,
- bez výpovědi.

Smlouva na dobu vykonání určité práce se uzavírá u příležitostných a sezonních pracích. V případě této smlouvy je obtížné určit termín jejího ukončení a ukončení pracovního poměru závisí na budoucích událostech. K rozvázání této smlouvy může dojít dnem skončení práce, na kterou byla smlouva uzavřena, na základě dohody stran nebo bez výpovědi.¹⁰⁴

Smlouvu na dobu zástupu využívá zaměstnavatel v nutnosti zástupu zaměstnance v době jeho omluvené nepřítomnosti v práci. Zaměstnavatel na jeho pozici na dobu určitou zaměstná jiného zaměstnance na základě pracovní smlouvy na dobu zástupu. Smlouva na dobu zástupu se rozvazuje uplynutím doby, na kterou byla uzavřena nebo prostřednictvím výpovědi. Výpovědní lhůta činí 3 dny a výpověď může podat kterákoliv strana pracovního vztahu bez udání důvodu.¹⁰⁵

Ukončení pracovního vztahu¹⁰⁶

Mezi způsoby, kterými lze rozvázat pracovní smlouvu patří:

- dohoda stran,
- prohlášení jedné ze stran pracovní smlouvy s dodržením výpovědní lhůty,
- prohlášení jedné ze stran pracovní smlouvy bez dodržení výpovědní lhůty (okamžitě).

Smlouvu lze rozvázat dohodou stran bez ohledu na její druh a případnou zvláštní ochranu její účinnosti. V případě, že pracovní poměr končí z podnětu zaměstnavatele z důvodu hromadného propouštění, má zaměstnavatel vůči zaměstnancům povinnost peněžní náhrady.

¹⁰⁴ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

¹⁰⁵ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

¹⁰⁶ KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6

Zaměstnanec může dát výpověď svému zaměstnavateli bez udání důvodu, zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci pouze z důvodů, které jsou uvedeny v kodexu práce. Obě strany jsou povinny dodržet výpovědní lhůty, které činí:

- 2 týdny, v případě, že byl zaměstnanec zaměstnán po dobu kratší než 6 měsíců,
- 1 měsíc, v případě, že byl zaměstnanec zaměstnán minimálně 6 měsíců,
- 3 měsíce, v případě, že byl zaměstnanec zaměstnán minimálně po dobu 3 let.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitě bez dodržení výpovědní lhůty z důvodů:

- závažného porušení základních pracovní povinností (např. požití alkoholu nebo jiných návykových látek na pracovišti),
- spáchání trestného činu, pokud je tento trestný čin zřejmý nebo byl potvrzen soudním rozsudkem,
- zaviněných úmyslných ztrát, které vznikly při výkonu práce zaměstnance,
- pracovní neschopnosti zaměstnance způsobené nemocí, která trvá déle než tři měsíce, pokud byl zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele po dobu kratší 6 měsíců,
- pracovní neschopnosti zaměstnance způsobené nemocí, která trvala déle než celkové pobírání mzdy, pokud byl zaměstnanec zaměstnán u daného zaměstnavatele déle než 6 měsíců,
- omluvené nepřítomnosti na pracovišti, která trvala déle než jeden měsíc.

Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce v PR je odlišná od dohody o provedení práce v ČR. Dohoda je založena na základě zakázky, kdy se zhotovitel zavazuje provést stanovené činnosti pro svého objednatele. Dohodu o provedení práce může vypovědět kterákoliv smluvní strana. V případě, že dohodu vypoví zhotovitel, je povinen objednateli uhradit případnou škodu vzniklou výpovědí této dohody. Vypoví-li dohodu o provedení práce objednatel, je povinen vrátit druhé straně vynaložené výdaje a v případě placené objednávky uhradit příslušnou část mzdy. Objednatel má povinnost odvádět příspěvky na sociální zabezpečení pokud je dohoda o provedení práce uzavřena se současným zaměstnancem nebo osobou, která není jinak pojištěna na sociálním pojištění. Je-li dohoda o provedení práce uzavřena se studenty do věku 26 let, nepodléhají její příjmy důchodovému, penzijnímu ani zdravotnímu pojištění. V tomto případě se nerozlišuje, zda je student studujícím v rámci denního, dálkového nebo večerního studia. Do částky 200 PLN za jednu uzavřenou smlouvu jsou dohody o provedení práce

uzavřené se zaměstnancem jiného zaměstnavatele zdaňovány srážkovou daní ve výši 18 %. Je-li dohoda uzavřená s vlastním zaměstnancem nebo částka za jednu uzavřenou smlouvu přesáhne 200 PLN je ve výši 18 % odváděná zálohová daň.¹⁰⁷

Smlouva o dílo

Na základě smlouvy o dílo se zhotovitel zavazuje, že pro objednatele za úplatu zhotoví určené dílo. Zaměstnavatel (objednatel) v tomto případě není zodpovědný poskytovat zhotoviteli příplatky za čas v noci a za práci přesčas. Sociální a zdravotní pojištění mají povinnost platit zhotovitelé, kteří nejsou zaměstnancem objednatele. Do částky 200 PLN za jednu uzavřenou smlouvu o dílo, která je uzavřena se zaměstnancem jiného zaměstnavatele, je smlouva zdaňována srážkovou daní ve výši 18 %. Je-li dohoda uzavřena s vlastním zaměstnancem nebo částka za jednu uzavřenou smlouvu o dílo přesáhne 200 PLN je ve výši 18 % odváděná zálohová daň.¹⁰⁸

Mzdová problematika

Zaměstnanci náleží mzda za vykonanou práci, která by měla odpovídat kvalifikaci vyžadované k jejímu vykonání. Ve vyplacené mzdě by se rovněž měla zohlednit kvalita vykonané práce. Zaměstnavatel má povinnost vyplatit mzdu zaměstnanci za příslušný kalendářní měsíc nejpozději do 10 dnů následujícího kalendářního měsíce. V případě, že stanovený den výplaty je stanoven na den pracovního volna, je zaměstnavatel povinen tuto mzdu zaměstnanci vyplatit k předcházejícímu dni. Mzda musí být zaměstnanci vyplacena pouze v peněžní formě. V nepeněžní formě může zaměstnavatel svým zaměstnancům poukazovat např. bonusy, poukázky, které musí být sjednány v kolektivní smlouvě. Hrubá mzda zaměstnance se skládá z:

- základní pevné mzdy,
- prémie, příplatků a odměn,
- odměn za služební cesty,
- odstupného a jubilejních odměn.¹⁰⁹

¹⁰⁷ MARCINIUK, Janusz. *Podatek dochodowy od osób fizycznych Komentarz 2015*. 16. vyd. Warszawa: C.H.Beck, 2015. 1 036 s. ISBN 978-83-255-6816-0.

¹⁰⁸ MARCINIUK, Janusz. *Podatek dochodowy od osób fizycznych Komentarz 2015*. 16. vyd. Warszawa: C.H.Beck, 2015. 1 036 s. ISBN 978-83-255-6816-0.

¹⁰⁹ Dostupné z: [https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file\(f,4891](https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file(f,4891)

Minimální hrubá mzda v Polské republice v roce 2014 byla ve výši 1 680 PLN, v roce 2015 došlo k jejímu navýšení na 1 750 PLN.¹¹⁰

3.2.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je v Polské republice upraveno Ustawóm z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki i zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Povinnou účast na zdravotní pojištění mají zaměstnanci, osoby nepodnikající v zemědělství a osoby s nimi spolupracující, děti, důchodci, studenti, penzisté, osoby zaměstnané na základě občanskoprávních smluv a další skupiny. Sazba zdravotního pojištění pro rok 2015 je ve výši 9 % z vyměřovacího základu daně. Vyměřovacím základem pro výpočet zdravotního pojištění je hrubá mzda zaměstnance snižena o zaplacené příspěvky na sociální zabezpečení placené zaměstnancem. O část pojistného ve výši 7,75 % z vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění lze snížit základ daně z příjmů FO. Přihlášení k zdravotnímu pojištění osoby, jejíž účast na zdravotním pojištění je povinná, provádí plátcе pojistného, kterým může být:

- zaměstnavatel,
- odběratel,
- škola,
- fakulta,
- domov sociální péče.¹¹¹

Maximální vyměřovací základ pro rok 2015 není stanoven, minimální vyměřovací základ činí 3 104,57 PLN.¹¹² Na rozdíl od České a Slovenské republiky nemusí zaměstnavatelé v Polské republice ze mzdy zaměstnance odvádět pojistné na zdravotní pojištění.

3.2.3 Sociální pojištění

Mezi poplatníky sociálního pojištění patří zaměstnanci, zaměstnavatelé, soukromí zemědělci, OSVČ. Sociální pojištění v Polsku zahrnuje:

1. důchodové starobní pojištění,
2. důchodové invalidní pojištění,
3. nemocenské pojištění.

¹¹⁰ Dostupné z: http://wynagrodzenia.pl/gus_placa_minimalna.php

¹¹¹ Dostupné z: [https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file\(f,4891](https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file(f,4891)

¹¹² Dostupné z: <http://www.marciniuk.com/skladki-zus-przedsiebiorcow-zasady-preferencyjne.php>

4. úrazové pojištění.¹¹³

Zaměstnavatel také povinně přispívá do:

1. Fondu práce,
2. Garančního fondu zaměstnaneckých výhod.

Odvody v rámci důchodového starobního pojištění slouží k zajištění příjmů zaměstnanců v okamžiku ukončení profesionální práce po dosažení důchodového věku. Odvody v rámci důchodového invalidního pojištění se poskytují jako peněžité dávky zaměstnancům v případě ztracené pracovní neschopnosti nebo v případě úmrtí zaměstnance nebo zajišťují rentu jeho pozůstalým, ke kterým měl vyživovací povinnost. Z nemocenského pojištění jsou zaměstnancům vypláceny nemocenské dávky, rehabilitační dávky, mateřské příspěvky a podpora při ošetřování, která náleží rodičům pečujícím o nemocné dítě. Z příspěvků určených do Fondu práce jsou vypláceny prostředky pro nezaměstnané a z příspěvků z Garančního fondu zaměstnaneckých výhod jsou vypláceny částečné pohledávky zaměstnanců v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele. Výše pojistného se vypočítává z vyměřovacího základu zaměstnance a je zobrazena v tab. 3. 8.

Tab. 3. 8 Sazby pojistného na sociální pojištění

Pojištění	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Celkem
Důchodové starobní	9,76 %	9,76 %	19,52 %
Důchodové invalidní	1,50 %	6,50 %	8,00 %
Nemocenské	2,45 %	0,00 %	2,45 %
Úrazové	0,00 %	1,93 %	1,93 %
Příspěvek do Fondu práce	0,00 %	2,45 %	2,45 %
Příspěvek do garančního fondu zaměstnaneckých výhod	0,00 %	0,10 %	0,10 %
Celkem	13,71 %	20,74 %	34,45 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Velvyslanectví PR v Praze

¹¹³ Dostupné z: [https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file\(f,4891](https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file(f,4891)

Vyměřovacím základem zaměstnance i zaměstnavatele pro výpočet sociálního pojištění je hrubá mzda zaměstnance. Maximální vyměřovací základ pro výpočet starobního a invalidního důchodového pojištění je ve výši 30 průměrných měsíčních mezd a v roce 2015 činí 118 770 PLN.¹¹⁴ Pro nemocenské, úrazové pojištění, příspěvek do Fondu práce, příspěvek do garančního fondu zaměstnaneckých výhod není strop pro výpočet pojistného stanoven.¹¹⁵ Výběrem pojistného na sociální pojištění se zabývá Správa sociálního zabezpečení.

3.2.4 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Zákon upravující daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti v Polské republice je Ustawa z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych. Za osoby povinné k dani z příjmů FO patří osoby, které mají trvalý pobyt v Polsku nebo se tam zdržují déle než 183 dní v kalendářním roce a mají zdanitelné příjmy, které podléhají dani z příjmů FO. Mezi zdanitelné příjmy, které podléhají dani z příjmů FO, patří:

- příjmy ze závislého povolání, včetně zaměstnaneckého a důchodového příjmu,
- příjmy z nezávislého podnikání,
- příjmy z podnikání,
- příjmy ze zemědělských sektorů,
- příjmy z pronájmu nemovitého majetku,
- příjmy z investic a majetkových práv
- příjmy z prodeje nemovitého majetku, majetkových práv a movitého majetku,
- ostatní příjmy.¹¹⁶

Mezi příjmy osvobozené od daně z příjmů FO patří především příjmy ze státních sociálních dávek, ze stipendií, z výživného a částky získané z pojištění osob a majetku.¹¹⁷

Sazba daně

Příjmy fyzických osoby podléhají progresivnímu zdanění příjmu. To znamená, že osoby, které mají vyšší příjmy, zaplatí na dani z příjmů fyzických osob více než osoby, které mají nižší příjmy. Sazby daně jsou 2 a hranice ročního příjmu je rozdělena v tab. 3. 9.

¹¹⁴ Dostupné z: <http://www.marciniuk.com/skladki-zus-pracownikow.php>

¹¹⁵ ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

¹¹⁶ ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

¹¹⁷ ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

Tab. 3.9 Sazby daně z příjmů FO v Polsku

Roční zdanitelný příjem (PLN)	Sazba daně (PLN)
do 3 091	0
3 091 – 85 528	18 % z částky přesahující 3 091
nad 85 528	14 839 + 32 % z částky přesahující 85 528

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych

Položky odčitatelné od základu daně

Daňoví poplatníci v Polské republice mají možnost si snížit základ daně o nezdánitelné části ZD. Úprava těchto položek vychází z Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych. V tab. 3. 10 je zobrazen přehled základních nezdánitelných částí ZD.

Tab. 3.10 Položky odčitatelné od základu daně

Odčitatelná položka	Podmínka	Výše odčitatelné položky
Dary	Dar musí být poskytnut pro náboženské nebo veřejně prospěšné účely	Maximálně 6 % z ročního ZD
Internet	Lze jej odečíst pouze po dobu 2 let	Maximálně 760 PLN ročně
Výdaje na rehabilitaci	Může si uplatnit zdravotně postižená osoba nebo poplatník, na kterém je zdravotně postižená osoba závislá	Maximálně 2 280 PLN za rok
Příspěvky na sociální pojištění	Prokázání příspěvků na sociálním pojištění	Maximálně do výše zaplacených příspěvků

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych

Zaměstnanec si může snížit základ daně o náklady na příjem. Výše této odčitatelné položky je ve výši 111,25 PLN měsíčně (1 335 PLN ročně) v případě, že trvalé bydliště zaměstnance je v místě výkonu práce. V případě, že zaměstnanec má trvalé bydliště v jiném

měště než je místo výkonu práce, může si měsíčně základ daně snížit o 139,06 PLN (1 668, 72 PLN ročně).¹¹⁸

Slevy na dani

Zaměstnanec si může uplatňovat slevu na poplatníka v měsíční výši 46,33 PLN (556,02 PLN ročně). Další slevy na dani jsou zobrazeny v tab. 3. 11.

Tab. 3.11 Slevy na dani

Sleva na dani	Měsíční	Roční	Podmínka
Na 1. a 2. Dítě	92,67 PLN	1 112,04 PLN	Příjem rodičů nesmí být vyšší než 112 000 PLN ročně
Na 3. Dítě	139,00 PLN	1 668,04 PLN	
Na 4. a další dítě	185,34 PLN	2 224,08 PLN	
Na ZP	Maximálně 7,75 % z vyměřovacího základu		Potvrzení o zaplacení

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osob fizycznych

V Polské republice mají zaměstnanci možnost podat společně se svou manželkou (manželem) společné daňové přiznání. Předpokladem je, že jejich majetek je ve společném vlastnictví a jejich manželství trvalo po celou dobu zdaňovacího období. Povinnost podat přiznání k dani z příjmů FO je do 30. dubna následujícího zdaňovacího období.¹¹⁹

¹¹⁸ Dostupné z: http://www.pit.pl/koszty_uzyskania_przychodu_pit_214.php

¹¹⁹ ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.

4 SROVNÁNÍ DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ A DAŇOVÉ PROGRESIVITY

Předmětem této kapitoly je srovnání daňového zatížení mzdových nákladů v České republice, v Polské republice a v Slovenské republice. V předchozích kapitolách bylo na rozdíly mezi zeměmi poukázáno spíše z teoretického hlediska. V této kapitole se uplatňují zjištěné poznatky prostřednictvím příkladů a následného srovnání daňového zatížení. V zadaných příkladech se vychází z minimálních mezd a daňové legislativy, které jsou platné k 1. 1. 2015 pro Českou republiku, Polskou republiku a Slovenskou republiku. Vzhledem k tomu, že všechny tři země mají jinou měnu jsou pro přepočet použity kurzy 1 euro = 27,70 Kč a 1 PLN = 6,434 Kč stanovené k 2. 1. 2015 dle platného kurzu ČNB. Výsledný přepočet měny se zaokrouhluje matematicky na celá čísla.

4.1 Charakteristika daňového zatížení

Nejčastěji užívaným makroekonomickým ukazatelem je daňová kvóta, která porovnává podíl daní na hrubém domácím produktu dané země. Daňová kvóta může být vyjádřena jako jednoduchá, kdy v běžných cenách vyjadřuje podíl celkových výnosů z daní na HDP nebo složená, která vyjadřuje podíl daní včetně příspěvků na sociální zabezpečení na HDP v běžných cenách.¹²⁰

K analýze daňových dopadů je využívána tzv. efektivní daňová sazba (efektivní zdanění). Efektivní zdanění představuje podíl daňové povinnosti na konkrétním příjmu zaměstnance. Prostřednictvím efektivní míry zdanění zjistíme, jak velké procento z hrubé mzdy skutečně připadá na odvedené daně. Obecný vzorec pro efektivní zdanění lze znázornit následovně:

$$\text{Efektivní zdanění} = \frac{\text{daň}}{\text{objekt daně}} \quad (4.1)$$

Pro určení vztahu mezi efektivními mírami zdanění se využívá progresivita daně. Důležitým předpokladem k porovnání daňové progresivity je předpoklad, že objekt daně₁ je nižší než objekt daně₂. Na základě porovnání jednotlivých efektivních měr zdanění EMZ₁ a EMZ₂ je možné určit tři možné stupně daňové progresivity:

1. progresivní daň,
2. regresivní daň,

¹²⁰ ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňové teorie s praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.

3. proporcionalní daň¹²¹.

O progresivní daň se jedná v případě, že EMZ_1 je nižší než EMZ_2 . Z toho vyplývá, že daň při rostoucím důchodu roste relativně rychleji než objekt daně. Poplatník tedy s růstem důchodu odvádí do státního rozpočtu vyšší procento svého příjmu.

O proporcionalní daň se jedná v případě, že EMZ_1 se rovná EMZ_2 . Z tohoto vztahu vyplývá, že tempo růstu daňové povinnosti a tempo růstu příjmů poplatníka si jsou rovny. Důchod poplatníka je zatěžován relativně stále vysokou daní.

O regresivní daň se jedná v případě, že EMZ_1 je vyšší než EMZ_2 . Z této skutečnosti vyplývá, že výše daňové povinnosti roste relativně pomaleji než příjem poplatníka, poplatník tedy s vyššími příjmy odvádí do státního rozpočtu relativně nižší daň než poplatník s nižšími příjmy. K porovnání daňového zatížení a daňové progresivity budou využity tři typy výpočtů efektivity zdanění. V prvním případě se jedná o efektivní daňovou sazbu (ETR_T) vyjadřující podíl skutečně zaplacené daně na hrubém příjmu zaměstnance. Konkrétní vzorec použitý při výpočtech:

$$ETR_T = \frac{\text{daň po slevách}}{\text{hrubá mzda}} \cdot 100 \text{ (v \%)}. \quad (4.2)$$

V druhém případě se porovnává součet daňové povinnosti po slevách, sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnancem k hrubé mzdě. Postup výpočtu lze znázornit prostřednictvím vzorce efektivní daňové sazby včetně sociálního pojištění. Konkrétní vzorec použitý při výpočtech:

$$ETR_{T+SI} = \frac{\text{daň po slevách} + \text{SP a ZP placené zaměstnancem}}{\text{hrubá mzda}} \cdot 100 \text{ (v \%)}. \quad (4.3)$$

Ve třetím případě se k výpočtu použije implicitní daňová sazba práce, která představuje poměr mezi všemi „daňovými“ odvody a celkovými náklady na práci. Postup výpočtu je znázorněn prostřednictvím vzorce:

$$ITR_L = \frac{\text{celkové odváděné daně z práce}}{\text{celkové náklady práce}} \cdot 100 \text{ (v \%)}. \quad (4.4)$$

Celkové odváděné daně z práce zahrnují výslednou daň po slevách, sociální a zdravotní pojištění placené, jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem. Celkové náklady

¹²¹ ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňové teorie s praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.

na práci zahrnují hrubou mzdu zaměstnance a zdravotní a sociální pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel.

4.2 Příklad

V příkladu je srovnávána výše daňového zatížení mzdových nákladů zaměstnance, který má se u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani. Zaměstnanec nemá žádné jiné příjmy. Protože jsou podmínky pro uplatnění ostatních slev a odčitatelných položek od základu daně v každé zemi odlišné, žádné jiné slevy a odčitatelné položky si zaměstnanec neuplatňuje. To neplatí v případě, že tyto slevy a odčitatelné položky vychází ze základní úpravy k výpočtu příslušné čisté měsíční mzdy. Pro výpočet jsou stanoveny minimální mzdy v příslušné výši dle právní úpravy konkrétní země k 1. 1. 2015, trojnásobek minimální mzdy a osminásobek minimální mzdy. Výpočty vycházejí z teoretické části.

4.2.1 Schéma výpočtu měsíční čisté mzdy v České republice

Výpočty měsíční čisté mzdy v ČR a zálohy na daň z příjmů jsou znázorněny v schématu 4. 1 a schématu 4. 2.

Schéma 4.1 Výpočet zálohy na daň z příjmů FO

Hrubá mzda zaměstnance	
+	Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 25 % z hrubé mzdy zaměstnance
+	Sociální pojištění placené zaměstnavatelem ve výši 9 % z hrubé mzdy zaměstnance
=	Superhrubá mzda zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru
x	Záloha na daň z příjmů FO ve výši 15 % ze super hrubé mzdy
-	Sleva na poplatníka
=	Záloha na daň z příjmů FO po slevách

Zdroj: Vlastní zpracování

Schéma 4.2 Výpočet čisté mzdy v ČR

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem ve výši 4 % z hrubé mzdy zaměstnance
-	Sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 9 % z hrubé mzdy zaměstnance
-	Záloha na daň z příjmů
=	Čistá mzda zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování

K získání čisté měsíční mzdy v ČR se musí od hrubé mzdy zaměstnance odečíst zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem a výslednou zálohu na daň z příjmů FO po slevách. Daň se vypočítává ze superhrubé mzdy. Superhrubá mzda je hrubá mzda zaměstnance navýšená o povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Superhrubá mzda se při výpočtu měsíční daňové povinnosti zaokrouhluje na stovky nahoru. Od vypočtené zálohy na daň z příjmů FO si může zaměstnanec odečíst slevu na poplatníka, v případě, že u svého zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani z příjmů FO.

4.2.2 Výpočet zadaného příkladu v České republice

K výpočtům zadaného příkladu jsou použity mzdy ve výši dané minimální mzdy 9 200 Kč stanovené dle právní legislativy ČR, dále ve výši trojnásobku stanovené minimální mzdy, tedy ve výši 27 600 Kč a ve výši osminásobku stanovené minimální mzdy, tedy výši 73 600 Kč. Výpočty jsou znázorněny v tab. 4. 1.

Tab. 4.1 Výpočet čisté mzdy v ČR

Hrubá mzda	9 200 Kč	27 600 Kč	73 600 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %	414 Kč	1 242 Kč	3 312 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 6,5 %	598 Kč	1 794 Kč	4 784 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 9 %	828 Kč	2 484 Kč	6 624 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 25 %	2 300 Kč	6 900 Kč	18 400 Kč
Superhrubá mzda	12 328 Kč	36 984 Kč	98 624 Kč
Superhrubá mzda zaokrouhlená	12 400 Kč	37 000 Kč	98 700 Kč
Daň z příjmů FO ve výši 15 %	1 860 Kč	5 550 Kč	14 805 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daň po slevách	0 Kč	3 480 Kč	12 735 Kč
Čistá mzda zaměstnance	8 188 Kč	21 084 Kč	52 769 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Daňové zatížení mzdových nákladů zaměstnance v ČR je uvedeno v tab. 4. 2. K výpočtům jsou použity údaje uvedené v tabulce tab. 4. 1.

Tab. 4.2. Daňové zatížení mzdových nákladů v ČR

Hrubá mzda	9 200 Kč	27 600 Kč	73 600 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %	414 Kč	1 242 Kč	3 312 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 6,5 %	598 Kč	1 794 Kč	4 784 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel 9 %	828 Kč	2 484 Kč	6 624 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 25 %	2 300 Kč	6 900 Kč	18 400 Kč
Daň po slevách	0 Kč	3 480 Kč	12 735 Kč
Daňové zatížení ETR_T	0,00 %	12,61 %	17,30 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI}	11,00 %	23,61 %	28,30 %
Daňová implicitní sazba ITR_L ¹²²	33,58 %	42,99 %	46,49 %

Zdroj: Vlastní zpracování

K výpočtu daňového zatížení ETR_T byl použit vzorec č. 4.2, k výpočtu daňového zatížení ETR_{T+SI} byl použit vzorec č. 4.3 a k výpočtu daňové implicitní sazby ITR_L byl použit vzorec č. 4.4. Z tabulky je patrné, že hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené pro minimální mzdu jsou nižší než hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené pro trojnásobek minimální mzdy a zároveň hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené pro trojnásobek minimální mzdy jsou nižší než hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené pro osminásobek minimální mzdy. Na základě uvedených výpočtů a výše uvedené teorie vychází zdanění mzdových nákladů ve všech případech jako progresivní.

4.2.3 Schéma výpočtu čisté měsíční mzdy v Slovenské republice

Výpočet čisté měsíční mzdy v Slovenské republice je odlišný od způsobu výpočtu čisté mzdy v ČR. Za základ daně, ze kterého se počítá daň, je považována hrubá mzda zaměstnance snížená o zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem, dále o nezdanitelnou část na poplatníka a nezdanitelnou část na zdravotní pojištění. Čistá mzda se získá, když se od hrubé mzdy zaměstnance odečte zdravotní a sociální pojištění placené zaměstnancem a výsledná zálohová daň. V schématu 4. 3 je zobrazen výpočet čisté mzdy zaměstnance.

¹²² V případě výpočtu v ČR vycházíme ze superhrubé mzdy

Schéma 4.3. Výpočet čisté mzdy v Slovenské republice

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem ve výši 4 % nebo 2 % z jeho hrubé mzdy
-	Sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 9,4 % z jeho hrubé mzdy
-	Záloha na daň z příjmů
=	Čistá mzda zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Všeobecné zdravotné poisťovny

Ve výpočtu čisté mzdy v SR existují zásadní rozdíly oproti výpočtu v ČR. V ČR je základem daně pro výpočet zálohy na daň superhrubá mzda, zatímco v SR je základem daně hrubá mzda zaměstnance snižená o zdravotní a sociální pojištění, které je povinen platit zaměstnanec, dále je základ daně snižen o nezdánitelnou část na poplatníka a nezdánitelnou položku na zdravotní pojištění za splnění podmínek pro její uplatnění. V ČR se sleva na poplatníka odečítá od vypočtené zálohové daně ze superhrubé mzdy a její výše je stejná, nehledě na výši příjmů poplatníka. V SR je z hlediska měsíční zálohové daně nezdánitelná část na poplatníka ve stejné výši, ale v ročním zúčtování daně se její výše posuzuje podle příjmů, kterých daňový poplatník dosáhl v daném roce. V SR si od 1. 1. 2015 mohou zaměstnanci, kteří mají nízký příjem uplatňovat nezdánitelnou část na zdravotní pojištění.

V schématu 4. 4 je zobrazen výpočet zdravotního pojištění zaměstnance v případě, že mu vznikne nárok na odčitatelnou položku na zdravotním pojištění

Schéma 4. 4 Výpočet zdravotního pojištění v případě položky odčitatelné na zdravotním pojištění

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Odčitatelná položka na zdravotní pojištění
=	Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění
X	Sazba na zdravotní pojištění ve výši 2 % nebo 4 %
=	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Všeobecné zdravotné poisťovny

Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění, který je snižený o odčitatelnou položku na zdravotní pojištění platí i pro zaměstnavatele. V schématu 4. 5 je zobrazen výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob.

Schéma 4.5 Výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Odčitatelná položka na zdravotní pojištění
-	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem
-	Sociální pojištění placené zaměstnancem
-	Nezdanitelná část na poplatníka
=	Základ daně
X	Sazba daně z příjmů fyzických osob
=	Záloha na daň z příjmů FO

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Všeobecné zdravotné poisťovny

V teoretické části bylo zmíněno, že sazba pojistného placeného na zdravotní pojištění zaměstnancem může být ve výši 2 % v případě, že se jedná o zaměstnance se zdravotním postižením. Pro výpočet se uvažuje zaměstnanec bez zdravotního postižení, proto je uvažována sazba pojistného na zdravotní pojištění ve výši 4 %.

Pro výpočet měsíční zálohy na daň z příjmů FO na Slovensku je uvažována sazba ve výši 19 % ze ZD poplatníka.

4.2.4 Výpočet zadaného příkladu v Slovenské republice

K výpočtům zadaného příkladu je použita minimální mzda dle právní legislativy Slovenské republiky, která k 1. 1. 2015 činí 380 eur. Stejně jako v případě České republiky je určení daňová progresivita porovnáváno na základě minimální mzdy, z jejího trojnásobku a osminásobku. Výpočty jsou znázorněny v tab. 4. 3, v tab. 4. 4, a v tab. 4. 5 v eurech a v české měně přepočtené kurzem dle ČNB k 2. 1. 2015, který k tomu to dni činil 27,70 Kč = euro.

Tab. 4.3 Výpočet minimální mzdy a ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L v SR v eurech a v Kč

Hrubá mzda	380,00 €	10 526 Kč
Odčitatelná položka na zdravotní pojištění	380,00 €	10 526 Kč
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	0,00 €	0 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4 %	0,00 €	0 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 9,4 %	35,72 €	989 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel 10 %	0,00 €	0 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 25,20 %	95,76 €	2 653 Kč
Nezdanitelná část na poplatníka	316,94 €	8 779 Kč
Základ daně po úpravách	0,00 €	0 Kč
Daň ve výši 19 %	0,00 €	0 Kč
Čistá mzda	344,28 €	9 357 Kč
Daňové zatížení ETR_T ¹²³	0,00 %	0,00 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI} ¹²⁴	9,40 %	9,40 %
Daňové zatížení ITR_L ¹²⁵	27,64 %	27,64 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Hrubá měsíční mzda zaměstnance je ve výši 380 eur, zaměstnanci tedy vzniká nárok na odčitatelnou položku na zdravotní pojištění. Hrubá mzda je ve výši 380 eur, zaměstnanec má tudíž nárok na odčitatelnou položku na zdravotní pojištění ve výši 380 eur, podmínky k uplatnění odčitatelné položky na zdravotní pojištění jsou uvedeny v teoretické části.

V tab. 4. 4 a je proveden výpočet trojnásobku minimální mzdy v SR a v tab. 4. 5 je znázorněn výpočet osminásobku minimální mzdy v SR v národní měně a v přepočtu na české koruny. Ani v jednom případě nevzniká zaměstnanci nárok na odčitatelnou položku na zdravotní pojištění, protože v obou případech dojde k překročení horní hranice 570 eur pro uplatnění odčitatelné položky na zdravotní pojištění.

¹²³ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

¹²⁴ Výpočet proveden dle vzorce 4.3

¹²⁵ Výpočet proveden dle vzorce 4.4

Tab. 4.4 Výpočet trojnásobku minimální mzdy a ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L v SR v eurech a v Kč

Hrubá mzda	1 140,00 €	31 578 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4 %	45,60 €	1 263 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 9,4 %	107,16 €	2 968 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel 10 %	114,00 €	3 158 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 25,20 %	287,28 €	7 958 Kč
Nezdanitelná část na poplatníka	316,94 €	8 779 Kč
Základ daně po úpravách	670,30 €	18 567 Kč
Daň ve výši 19 %	127,36 €	3 528 Kč
Čistá mzda	859,88 €	23 819 Kč
Daňové zatížení ETR_T ¹²⁶	11,17 %	11,17 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI} ¹²⁷	24,57 %	24,57 %
Daňové zatížení ITR_L ¹²⁸	44,21 %	44,21 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 4.5 Výpočet daňového zatížení ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L a čisté mzdy osminásobku minimální mzdy v SR v eurech a Kč

Hrubá mzda	3 040,00 €	84 208 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4 %	121,60 €	3 368 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 9,4 %	285,70 €	7 914 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatel 10 %	304,00 €	8 421 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 25,20 %	766,08 €	21 220 Kč
Nezdanitelná část na poplatníka	316,94 €	8 779 Kč
Základ daně po úpravách	2 315,76 €	64 147 Kč
Daň ve výši 19 %	439,99 €	12 188 Kč
Čistá mzda	2 192,71 €	60 738 Kč
Daňové zatížení ETR_T ¹²⁹	14,47 %	14,47 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI} ¹³⁰	27,87 %	27,87 %
Daňové zatížení ITR_L ¹³¹	46,65 %	46,65 %

Zdroj: Vlastní zpracování

¹²⁶ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

¹²⁷ Výpočet proveden dle vzorce 4.3

¹²⁸ Výpočet proveden dle vzorce 4.4

¹²⁹ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

¹³⁰ Výpočet proveden dle vzorce 4.3

¹³¹ Výpočet proveden dle vzorce 4.4

Porovnání daňového zatížení ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L v Slovenské republice v případě minimální mzdy ve výši 380 €, trojnásobku minimální mzdy ve výši 1 140 € a osminásobku minimální mzdy ve výši 3 040 € je uvedeno v tab. 4. 6.

Tab. 4.6 Porovnání daňového zatížení v Slovenské republice

Hrubá mzda	380 €	1 140 €	3 040 €
Daňové zatížení ETR_T	0,00 %	11,17 %	14,47 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI}	9,40 %	24,57 %	27,87 %
Daňové zatížení ITR_L	27,64 %	44,21 %	46,65 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Ze všech výpočtů je patrné, že hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené v případě minimální mzdy jsou nižší než hodnoty ETR_T , ETR_{T+ST} a ITR_L vypočtené pro trojnásobek minimální mzdy, a zároveň hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené pro trojnásobek minimální mzdy jsou nižší než hodnoty ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtené pro osminásobek minimální mzdy. Na základě uvedených výpočtů vychází zdanění mzdových i v Slovenské republice jako progresivní.

4.2.5 Schéma výpočtu měsíční čisté mzdy v Polské republice

V Polské republice se měsíční čistá mzda počítá rovněž jiným způsobem než v České republice nebo v Slovenské republice. Za základ daně pro výpočet sociálního pojištění je považována hrubá mzda zaměstnance. Za základ daně pro výpočet zdravotního pojištění je považována hrubá mzda zaměstnance snižená o vypočtené sociální pojištění, které je povinen platit zaměstnanec. Základem daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů FO je hrubá mzda po odečtení sociálního pojištění placeného zaměstnancem a po odečtení nákladů na příjmy. Výsledný základ daně se zaokrouhlí matematicky na celé jednotky. Ze základu daně se vypočte zálohová daň před slevami. Sazba daně na dani z příjmů FO je ve výši 18 % nebo 32 % a odvíjí se od výše příjmů poplatníka. Od vypočtené daně se odečtou slevy na dani (např. sleva na poplatníka, sleva na zdravotní pojištění) a výchozí daň představuje měsíční zálohovou daň. Čistá mzda se získá, když se od hrubé mzdy odečte sociální pojištění, zdravotní pojištění a zálohová daň. V schématu 4. 5 je zobrazen postup při výpočtu čisté mzdy v Polsku a v schématu 4. 6 postup při výpočtu zálohy na daň z příjmů FO.

Schéma 4.5. Výpočet čisté mzdy v Polsku

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 13,71 % z hrubé mzdy zaměstnance
-	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem ve výši 9 % ze základu pro výpočet ZP ¹³²
-	Záloha na daň z příjmů FO
=	Čistá mzda zaměstnance

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych

Čistá mzda zaměstnance se získá odečtením sociálního pojištění, které je povinen platit zaměstnanec, odečtením zálohy na daň z příjmů FO a odečtením zdravotního pojištění, které je povinen platit zaměstnanec ve výši 9 % ze základu pro výpočet ZP. V schématu 4. 6 je uveden postup, jak se získá základ pro výpočet ZP.

Schéma 4.6. Výpočet zdravotního pojištění a slevy na zdravotní pojištění placeném zaměstnancem

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Zdravotní pojištění placené zaměstnancem ve výši 13,71 % z hrubé mzdy zaměstnance
=	Základ pro výpočet ZP ve výši 9 % a slevy na zdravotní pojištění ve výši 7,75 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych

V Polské republice se ZP nepočítá z hrubé mzdy zaměstnance jako v ČR, nýbrž ze základu pro výpočet ZP, který získáme, když od hrubé mzdy zaměstnance odečteme zdravotní pojištění placené zaměstnancem. Daňoví poplatníci v Polské republice mají rovněž možnost uplatnit si jako slevu na dani zdravotní pojištění a to ve výši 7,75 % ze základu pro výpočet ZP. V ČR tato možnost není. V teoretické části bylo také zmíněno, že v Polsku mají zaměstnanci možnost uplatnit si jako položku odčitatelnou od hrubé mzdy náklady na příjem. Výše těchto nákladů se pohybuje podle místa bydliště zaměstnance. Je-li trvalé bydliště zaměstnance ve stejném městě, kde vykonává práci, náleží zaměstnanci nárok na nezdanitelnou část nákladu na příjem ve výši 111,25 PLN měsíčně. V případě, že

¹³² Základ pro výpočet ZP získáme, když od hrubé mzdy zaměstnance odečteme zdravotní pojištění placené zaměstnancem.

má zaměstnanec trvalé bydliště jinde, než je město, ve kterém dochází k výkonu práce, má zaměstnanec právo na nezdanitelnou část nákladů ve výši 139,06 PLN měsíčně. Sleva na poplatníka je ve výši 46,33 PLN měsíčně a má na ni nárok každý zaměstnanec, který má u svého zaměstnavatele podepsáno prohlášení k dani.

V schématu 4. 7 je zobrazen postup výpočtu zálohy na daň z příjmů.

Schéma 4.7. Výpočet zálohy na daň z příjmů v Polské republice

Hrubá mzda zaměstnance	
-	Sociální pojištění placené zaměstnancem ve výši 13,71 % z hrubé mzdy zaměstnance
-	Náklady na příjem
=	Základ daně zaokrouhlený na celé PLN matematicky
x	Příslušná sazba daně
-	Sleva na poplatníka
-	Sleva na zdravotní pojištění
=	Záloha na daň z příjmů po slevách

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Ustawy z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osób fizycznych

4.2.6 Výpočet zadaného příkladu v Polské republice

K výpočtům zadaného příkladu jsou použity výše hrubých mezd ve výši dané minimální mzdy 1 750 PLN, ve výši trojnásobku minimální mzdy, tedy ve výši 5 250 PLN a ve výši osminásobku minimální mzdy, tedy výši 14 000 PLN. Předpokládá se, že zaměstnanec bydlí ve stejném městě, ve kterém vykonává práci a jeho měsíční příjem ve výši 14 000 PLN v daném kalendářním měsíci nepřekročí maximální roční vyměřovací základ a bude zdaňován sazbou daně z příjmů FO ve výši 18 %. Výpočty jsou znázorněny v následujících tab. 4. 7, v tab. 4. 8 a v tab. 4. 9. K přepočtení na českou měnu je použit kurz platný k 1. 2. 2014 dle ČNB ve výši 1 PLN = 6,434 Kč.

Tab. 4. 7 Výpočet mzdy, ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L v PLN a v Kč v případě hrubé mzdy ve výši 1 750 PLN

Hrubá mzda	1 750,00 PLN	11 260 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 20,74 %	362,95 PLN	2 335 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 13,71 %	239,93 PLN	1 544 Kč
Základ pro výpočet ZP	1 510,07 PLN	9 716 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 9 %	135,91 PLN	874 Kč
Náklady na příjem	111,25 PLN	716 Kč
Základ daně	1 398,82 PLN	9 000 Kč
Základ daně po zaokrouhlení	1 399,00 PLN	9 000 Kč
Daň před slevami 18 %	51,82 PLN	1 620 Kč
Sleva na dani na poplatníka	46,33 PLN	298 Kč
Sleva na zdravotní pojištění	117,03 PLN	753 Kč
Daňová povinnost po slevách	88,00 PLN	566 Kč
Čistá mzda	1 286,16 PLN	8 275 Kč
Daňové zatížení ETR_T ¹³³	5,03 %	5,03 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI} ¹³⁴	26,50 %	26,50 %
Daňové zatížení ITR_L ¹³⁵	39,13 %	39,13 %

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě výpočtu ITR_L v Polsku náleží mezi celkové náklady na práci pouze hrubá mzda zaměstnance a sociální pojištění placené zaměstnavatelem. V Polsku zaměstnavatelé za své zaměstnance neodvádí pojistné na zdravotní pojištění. V tab. 4. 8 je vypočtena čistá mzda zaměstnance a jeho daňové zatížení ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L za předpokladu, že jeho mzda je ve výši 5 250 PLN měsíčně, tedy ve výši trojnásobku minimální mzdy.

¹³³ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

¹³⁴ Výpočet proveden dle vzorce 4.3

¹³⁵ Výpočet proveden dle vzorce 4.4

Tab. 4.8 Výpočet mzdy, ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L v PLN a v Kč v případě trojnásobku minimální mzdy

Hrubá mzda	5 250,00 PLN	37 779 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 20,74 %	1 088,85 PLN	7 006 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 13,71 %	719,78 PLN	4 631 Kč
Základ pro výpočet ZP	4 530,22 PLN	29 147 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 7,75 %	407,72 PLN	2 623 Kč
Náklady na příjem	111,25 PLN	716 Kč
Základ daně	4 418,97 PLN	28 432 Kč
Základ daně po zaokrouhlení	4 419,00 PLN	28 431 Kč
Daň před slevami 18 % (25 %)	795,42 PLN	5 118 Kč
Sleva na dani na poplatníka	46,33 PLN	298 Kč
Sleva na zdravotní pojištění	351,09 PLN	2 259 Kč
Daňová povinnost po slevách	398,00 PLN	2 561 Kč
Čistá mzda	3 724,50 PLN	23 963 Kč
Daňové zatížení ETR_T ¹³⁶	7,58 %	7,58 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI} ¹³⁷	29,06 %	29,06 %
Daňové zatížení ITR_L ¹³⁸	41,24 %	41,24 %

Zdroj: Vlastní zpracování

V tab. 4. 9 je vypočtena čistá mzda a daňové zatížení ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L za předpokladu, že mzda je ve výši 14 000 PLN měsíčně, tedy ve výši osminásobku minimální mzdy.

¹³⁶ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

¹³⁷ Výpočet proveden dle vzorce 4.3

¹³⁸ Výpočet proveden dle vzorce 4.4

Tab. 4.9 Výpočet mzdy, ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L v PLN a v Kč v případě osminásobku minimální mzdy

Hrubá mzda	14 000,00 PLN	90 076 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatel 20,74 %	2 903,60 PLN	18 682 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec 13,71 %	1 919,40 PLN	12 349 Kč
Základ pro výpočet ZP	12 080,60 PLN	77 727 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnanec 9 %	1 087,25 PLN	6 995 Kč
Náklady na příjem	111,25 PLN	716 Kč
Základ daně	11 969,35 PLN	77 011 Kč
Základ daně po zaokrouhlení	11 969,00 PLN	77 011 Kč
Daň před slevami 18 %	2 154,42 PLN	13 862 Kč
Sleva na dani na poplatníka	46,33 PLN	298 Kč
Sleva na zdravotní pojištění 7,75 %	936,25 PLN	6 024 Kč
Daňová povinnost po slevách	1 172,00 PLN	7 541 Kč
Čistá mzda	9 821,35 PLN	63 191 Kč
Daňové zatížení ETR_T ¹³⁹	8,37 %	8,37 %
Daňové zatížení ETR_{T+ST} ¹⁴⁰	29,85 %	29,85 %
Daňové zatížení ITR_L ¹⁴¹	41,90 %	41,90 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Porovnání daňového zatížení ETR_T , ETR_{T+ST} a ITR_L mzdových nákladů v PR při zvolené minimálně mzdě ve výši 1 750 PLN, jejím trojnásobku ve výši 5 250 PLN a osminásobku ve výši 14 000 PLN zaměstnance v Polské republice je zobrazeno v tab. 4. 10.

Tab. 4.10 Porovnání daňových zatížení v Polské republice

Hrubá mzda	1 750 PLN	5 250 PLN	14 000 PLN
Daňové zatížení ETR_T	5,03 %	7,58 %	8,37 %
Daňové zatížení ETR_{T+SI}	26,50 %	29,06 %	29,85 %
Daňové zatížení ITR_L	39,13 %	41,24 %	41,90 %

Zdroj: Vlastní zpracování

¹³⁹ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

¹⁴⁰ Výpočet proveden dle vzorce 4.3

¹⁴¹ Výpočet proveden dle vzorce 4.2

I v případě Polské republiky je z výše uvedené tabulky patrné, že u daňového zatížení ETR_T , daňového zatížení ETR_{T+SI} a implicitní daňové sazby ITR_L se jedná o progresivní zdanění mzdových nákladů, protože se zvyšující se mzdou je odváděno na daních do státního rozpočtu vyšší procento příjmu zaměstnance.

4.3 Vyhodnocení daňových zatížení

Z uvedených výpočtů bylo zjištěno, že ve všech státech je zdanění mzdových nákladů pro zaměstnance progresivní. V tab. 4. 11, tab. 4. 12 a tab. 4. 13 jsou porovnána všechna vypočtená efektivní zdanění a na základě komparace se zjistí, v kterém státě je daňové zatížení z hlediska ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L nejvyšší.

4.3.1 Vyhodnocení daňového zatížení ETR_T

V tab. 4. 11 jsou uvedeny výsledky efektivních sazeb daně ETR_T , které byly získány prostřednictvím výpočtů v předchozích příkladech.

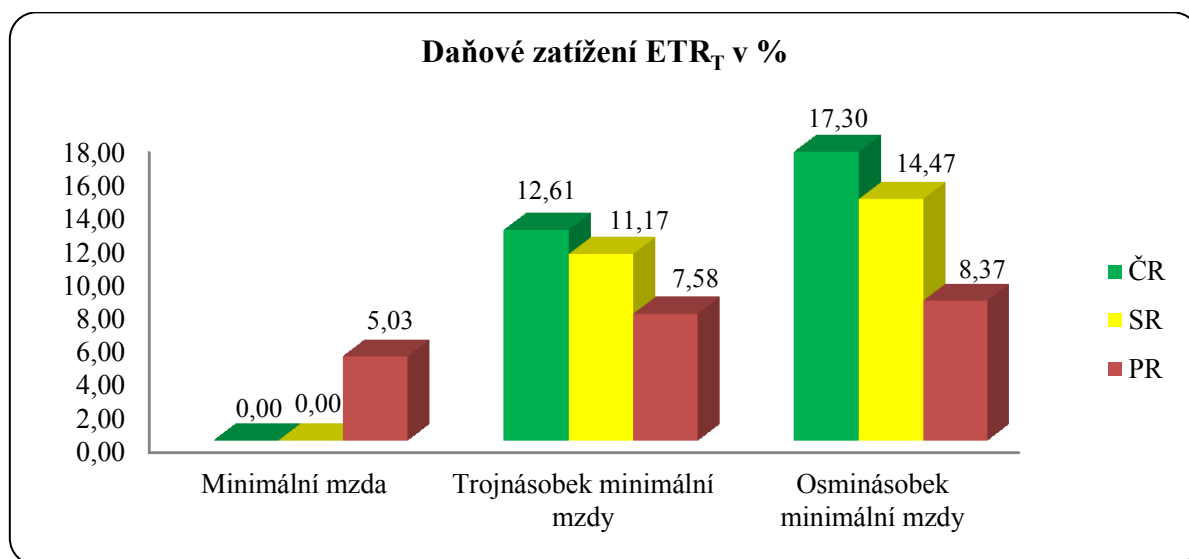
Tab. 4. 11 Přehled daňového zatížení ETR_T

Daňové zatížení ETR_T	Minimální mzda	Trojnásobek minimální mzdy	Osminásobek minimální mzdy
Česká republika	0,00 %	12,61 %	17,30 %
Slovensko	0,00 %	11,17 %	14,47 %
Polsko	5,03 %	7,58 %	8,37 %

Zdroj: Vlastní zpracování

K přehlednější komparaci je daňové zatížení ETR_T z tab. 4. 11 znázorněno v grafu 4. 1.

Graf 4. 1 Daňové zatížení ETR_T v ČR, na Slovensku a v Polsku



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že v případě minimální mzdy je daňové zatížení z hlediska odvedené zálohy na daň z příjmů k hrubé mzdě nejvyšší v Polské republice, naopak žádné daňové zatížení ETR_T z výpočtu minimální mzdy je v Slovenské a v České republice. Příčinou proč výsledná daň v Slovenské republice vyšla nulová, je zavedení odčitatelné položky na zdravotní pojištění u zaměstnanců mající nízký příjem. Odčitatelná položka na zdravotní pojištění v případě minimální mzdy dokáže snížit základ daně až na nulu. V ČR vychází daňové zatížení ETR_T v případě minimální mzdy nulové, jelikož si zaměstnanec uplatňuje slevu na poplatníka, která má při nízkých příjmech za následek nulovou daňovou povinnost. Z grafu lze vidět, že při vyšších příjmech je nejvyšší daňové zatížení z hlediska odvedené zálohy na daň z příjmů k hrubé mzdě v České republice. Důvodem je stále stejná výše slevy na poplatníka, která se, se zvyšujícím příjmem nemění a způsob stanovení základu pro výpočet zálohové daně z příjmů FO. Záloha na daň z příjmů se počítá ze superhrubé mzdy. Pro připomenutí to znamená, že daň je vypočtena z hrubé mzdy, která je navýšená o 34 % (součet sociálního a zdravotního pojištění, které je povinen odvádět zaměstnavatel za své zaměstnance). V případě Slovenské republiky i Polské republiky je základem daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů pouze hrubá mzda zaměstnance snížená o odčitatelné položky dle právní legislativy daného státu. Stále nízké efektivní zdanění v Polské republice je způsobeno nezdanitelnou částí zdravotního pojištění, které se počítá ve výši 7,75 % z hrubé mzdy zaměstnance sníženého o odvedené pojistné na sociální pojištění. Nezdanitelná část na zdravotní pojištění se počítá procentem z hrubé mzdy, tzn., že se zvyšujícím se příjmem

se zvyšuje i výše této odčitatelné položky, její relativní výše je tudíž pořád stejná. V Slovenské republice došlo v případě trojnásobku minimální mzdy k výraznému zvýšení daňového zatížení ETR_T proti minimálně mzdě. To je způsobeno z důvodu uplatňování si odčitatelné položky na zdravotní pojištění pouze v případě nízkých příjmů nepřekračujících 570 eur měsíčně.

4.3.2 Vyhodnocení daňového zatížení ETR_{T+SI}

V tab. 4. 12 jsou uvedeny výsledky efektivních sazeb daně ETR_{T+SI} , které byly získány prostřednictvím výpočtů v předchozích příkladech.

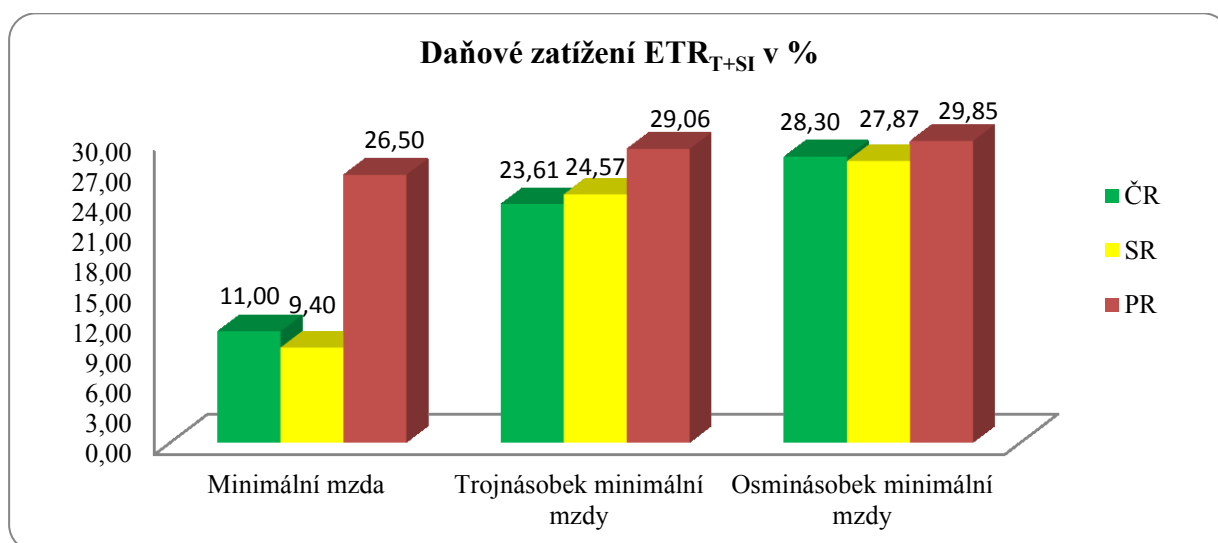
Tab. 4.12 Přehled daňového zatížení ETR_{T+SI}

Daňové zatížení ETR_{T+SI}	Minimální mzda	Trojnásobek minimální mzdy	Osminásobek minimální mzdy
Česká republika	11,00 %	23,61 %	28,30 %
Slovensko	9,40 %	24,57 %	27,87 %
Polsko	26,50 %	29,06 %	29,85 %

Zdroj: vlastní

K lepší komparaci daňového zatížení ETR_{T+SI} graf 4. 2.

Graf 4. 2 Daňové zatížení ETR_{T+SI} v České republice, v Slovenské republice a v Polské republice



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu 4. 2 lze vidět, že nejvyšší daňové zatížení z hlediska odvedené zálohy na daň, zdravotního a sociálního pojištění placeného zaměstnancem k jeho hrubé mzdě je z hlediska minimální mzdy v Polské republice. To je způsobeno především vysokou sazbou zdravotního a sociálního pojištění, které jsou zaměstnanci povinni v Polské republice odvádět ze své mzdy. Nejnižší je naopak v Slovenské republice a to opět z důvodu odčitatelné položky na zdravotní pojištění a zároveň nízkého základu pro výpočet zdravotního pojištění. V případě osminásobku zvolené minimální mzdy jsou efektivní sazby ETR_{T+SI} pro zvolené státy téměř ve stejné výši. Důvodem, proč došlo v ČR, k tak vysokému nárůstu efektivní sazby daně je sleva na poplatníka, platí, že čím větší příjem poplatníka, tím je její relativní význam nižší, protože sleva je pořád stejná a nemění se, ale důchod pořád roste. I v SR je výše odčitatelné položky na poplatníka ve stejné výši, avšak příjem poplatníka stále roste, navíc si slovenský poplatník při výši příjmu vyšším jak 570 € měsíčně nemůže uplatnit odčitatelnou položku na zdravotní pojištění a o tuto odčitatelnou položku snížit základ daně pro výpočet pro povinné zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem. Naopak v případě PR hraje významnou roli sleva na zdravotní pojištění, která se vypočítává ve výši 7,75 % z hrubé mzdy snížené o sociální pojištění zaplacené zaměstnancem, z toho vyplývá, že s rostoucím příjmem roste i výše slevy na zdravotní pojištění.

4.3.3 Vyhodnocení implicitní daňové sazby ITR_L

Ve vyhodnocení daňového zatížení ITR_L je srovnávána implicitní daňová sazba práce, která představuje poměr mezi všemi „daňovými“ odvody a celkovými náklady na práci. Přehled výše implicitní daňové sazby pro jednotlivé státy je zobrazen v tab. 4. 13.

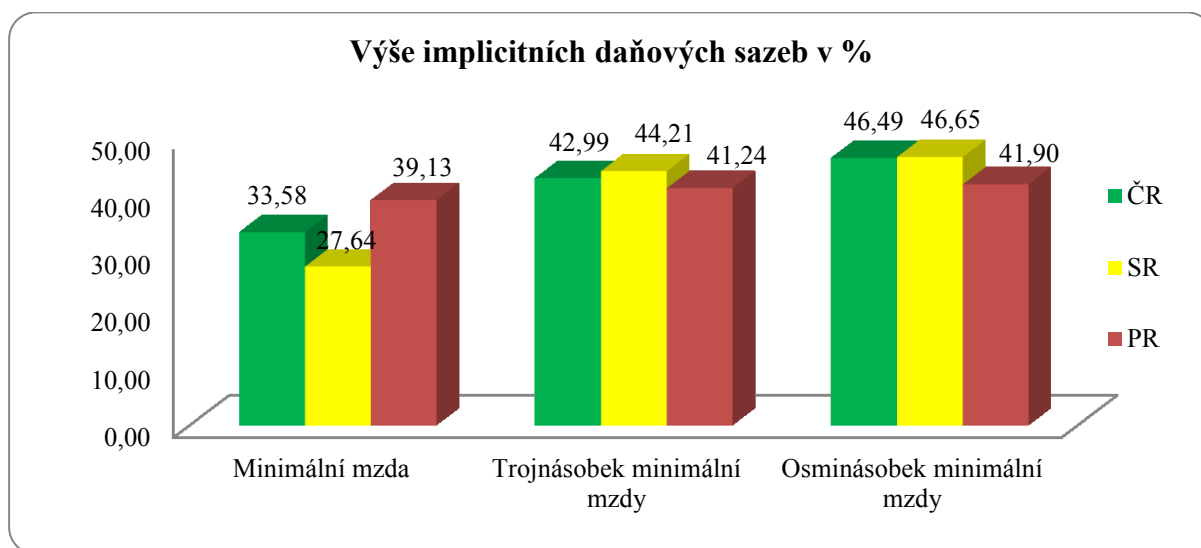
Tab. 4.13 Přehled daňového zatížení ITR_L

Daňové zatížení ITR_L	Minimální mzda	Trojnásobek minimální mzdy	Osminásobek minimální mzdy
Česká republika	33,58 %	42,99 %	46,49 %
Slovenská republika	27,64 %	44,21 %	46,65 %
Polská republika	39,13 %	41,24 %	41,90 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Ke komparaci implicitních daňových sazeb uvedených v tab. 4. 13 je použit graf 4. 3.

Graf 4.3 Výše implicitních daňových sazeb daně v ČR, v SR a v PR



Zdroj: Vlastní zpracování

Implicitní daňová sazba představuje poměr mezi všemi „daňovými“ odvody a celkovými náklady na práci. V případě srovnání minimální mzdy je v Slovenské republice v porovnání s Českou republikou a Polskou republikou implicitní daňová sazba nejnižší. Stejně jako v případech ETR_T a ETR_{T+SI} je důvodem nízké výše ITR_L , uplatnění odčitatelné položky na zdravotní pojištění a snížení základu daně pro výpočet zdravotního pojištění o tuto odčitatelnou položku. V případech, že je v Slovenské republice stanovena vyšší hrubá mzda, než je maximální mzda pro uplatnění odčitatelné položky na zdravotní pojištění, je implicitní daňová sazba podobná implicitním daňovým sazbám v ČR a v SR. V ČR v případě zvolené minimální mzdy je implicitní sazba daně nižší než v případech, kde je hrubá mzda několikanásobně vyšší. Jako v případech ETR_T a ETR_{T+SI} je to způsobeno slevou na dani na poplatníka. Nejnižší zatížení celkových nákladů na práci všemi daňovými odvody je bez přihlédnutí minimální mzdy v PR, jak v předchozích případech při výpočtu ETR_T a ETR_{T+SI} je důvodem sleva na zdravotní pojištění, která se vypočítává ve výši 7,75 % z hrubé mzdy snížené o sociální pojištění zaplacené zaměstnancem. Zaměstnavatelé v Polské republice jako jediní v porovnání s Českou republikou a Slovenskou republikou neodvádí za své zaměstnance pojistné na zdravotní pojištění. Nejvyšší zatížení celkových nákladů na práci všemi daňovými odvody je v SR.

4.3.4 Závěr k příkladu

Na základě výpočtů bylo zjištěno, že ve všech státech je progresivní zdanění mzdových nákladů, a to i v případě, že sazba daně byla při konkrétních výpočtech ve stále

stejně výši. Progresivní zdanění je způsobeno z důvodů odčitatelných položek od základu daně a slev na daních, které jsou většinou dány pevně a jejich výše se s výší příjmů nemění, to neplatí v případě Polské republiky, kdy sleva na zdravotní pojištění je počítána procentuálně z hrubé mzdy snížené o sociální pojištění placené zaměstnancem.

Nejvyššího daňového zatížení z hlediska výpočtu ETR_T je se stále se zvyšujícím příjmem dosaženo v ČR, a to zejména z důvodu výpočtu sazby daně ze superhrubé mzdy.

Z hlediska výpočtu daňového zatížení ETR_{T+SI} je nejvyšší efektivní zdanění v případě nízkých mezd v Polské republice, nejnižší v Slovenské republice z důvodu odčitatelné položky na zdravotní pojištění. Se zvyšujícími příjmy se výše daňového zatížení ETR_{T+ST} srovnává a výše je na podobné úrovni ve všech státech.

Nejvyšší daňové odvody k celkovým nákladům na práci mají vyjma minimální mzdy v Slovenské republice, nejnižší naopak v Polské republice. Se zvyšujícími se příjmy je výše ITR_L na podobné úrovni. V Polské republice zaměstnavatelé neodvádějí z mezd zaměstnanců zdravotní pojištění.

V příkladu byla pro jednoduchost použita pouze základní sleva na poplatníka a slevy a odčitatelné položky, které plynou ze základní úpravy mezd dle legislativy konkrétních států. Z hlediska ročního zúčtování daně nebo při použití daňových bonusů na děti, odčitatelné položky na manželku a ostatních slev nebo odčitatelných položek, které si může zaměstnanec při výpočtu čisté mzdy uplatňovat, by výše daňových zatížení a čistých mezd při zadaných mzdách byla jiná.

5 ZÁVĚR

V teoretické části diplomové práce byly popsány jednotlivé teoretické, právní a mzdové aspekty týkající se České republiky, Slovenské republiky a Polské republiky. Bylo zjištěno, že každá země má jiný způsob stanovení čisté mzdy zaměstnance, za jiných podmínek si uplatňuje např. daňové zvýhodnění na děti, slevu na poplatníka a odčitatelné položky.

Komparací daňových zatížení ETR_T , ETR_{T+SI} a ITR_L vypočtených z minimální mzdy, z trojnásobku minimální mzdy a z osminásobku minimální mzdy dle příslušné právní legislativy konkrétní země bylo zjištěno, že ve všech zemích je daňové zatížení příjmů poplatníků progresivní. To znamená, že s výší důchodů roste relativně rychleji zatížení těchto důchodů. Důvodem progresivního charakteru daňové povinnosti je uplatňování slev na dani a odčitatelných položek od základu daně.

Nejvyšší daňové zatížení z hlediska efektivní sazby daně ETR_T bylo zaznamenáno v České republice. V komparaci se Slovenskou republikou a Polskou republikou je důvodem vysokého daňového zatížení, stanovení základu daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů. V České republice je základem daně superhrubá mzda, která představuje hrubou mzdu poplatníka navýšenou o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem. V Slovenské republice je základ daně pro výpočet zálohy na daň z příjmů stanoven jako hrubá mzda zaměstnance snižená o sociální pojištění, o zdravotní pojištění, o nezdanitelnou část na poplatníka a nezdanitelnou část na zdravotní pojištění, na kterou má nárok zaměstnanec, jehož měsíční hrubý příjem v kalendářním měsíci nepřesáhne částku 570 eur. V Polské republice se záloha na daň z příjmů počítá z hrubé mzdy zaměstnance po odečtení sociálního pojištění placeného zaměstnancem a po odečtení nákladů na příjem. Náklady na příjem představují náklady na dopravu zaměstnance do práce. Jejich výše se liší podle toho, zda je místo výkonu práce shodné s trvalým bydlištěm zaměstnance. V případě minimálních mezd byla hodnota ETR_T v České republice a v Slovenské republice rovna 0 %. Příčinou je v případě České republiky sleva na poplatníka, která se odčítá od daňové povinnosti. Sleva na poplatníka má vysoký význam u poplatníků s nižšími příjmy v případě progresivního zdanění. V případě Slovenské republiky je důvodem nulového daňového zatížení ETR_T odčitatelná položka na zdravotní pojištění, na kterou má nárok poplatník, jehož měsíční příjem nepřesáhne 570 eur.

Nejvyšší daňové zatížení z hlediska odvedené zálohy na daň, zdravotního a sociálního pojištění placeného zaměstnancem k jeho hrubé mzdě je z hlediska minimální mzdy v Polské republice. To je způsobeno především vysokou sazbou zdravotního a sociálního pojištění,

kteřé jsou zaměstnanci povinni odvádět ze své mzdy. Nejnížší je naopak v Slovenské republice a to opět z důvodu odčitatelné položky na zdravotní pojištění a zároveň nízkého základu pro výpočet zdravotního pojištění. V případě osminásobku zvolené minimální mzdy jsou efektivní sazby daně E_{TRT+SI} pro zvolené státy téměř ve stejné výši. Jejich výše se při osminásobku zvolené minimální mzdy pohybuje od 28,30 % do 29,85 %.

Nejnižší zatížení celkových nákladů na práci všemi daňovými odvody je bez přihlédnutí minimální mzdy v Polské republice. Příčinou je sleva na zdravotní pojištění, která se vypočítává ve výši 7,75 % z hrubé mzdy snížené o sociální pojištění zaplacené zaměstnancem. Zaměstnavatelé v Polské republice jako jediní v porovnání s Českou republikou a Slovenskou republikou neodvádí za své zaměstnance pojistné na zdravotním pojištění. Nejvyšší zatížení celkových nákladů na práci všemi daňovými odvody je v případě vyšších mezd, v Slovenské republice.

Při zpracování diplomové práce byly použity metody popisu, analýzy, rozboru a komparace.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

1. HRONSKÁ, Iveta. *Mzdy a personalistika*. 1. vyd. Žilina: Kros, 2013. 167 s. ISBN 978-80-969213-7-9.
2. KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2014*. 24. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 608 s. ISBN 978-80-7263-851-2.
3. KUŹNIAR, Aleksander P. *Kodeks pracy 2014 z komentarzem*. 1. vyd. Warszawa: Infor PL, 2014. 179 s. ISBN 978-83-7440-327-6
4. MARCINIUK, Janusz. *Podatek dochodowy od osób fizycznych Komentarz 2015*. 16. vyd. Warszawa: C.H.Beck, 2015. 1 036 s. ISBN 978-83-255-6816-0.
5. MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.
6. PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2014*. 22. vyd.. Olomouc: ANAG, 2014. 344 s. ISBN 978-80-7263-852-9.
7. ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.
8. ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňové teorie s praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.
9. ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1
10. VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2014*. 17. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.

Zákony

11. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki i zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych
13. Ustawa z dnia 26 lipca 1991r o podatku dochodowym od osob fizycznych
14. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 161/1998 Sb., o promíjení penále
15. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
16. Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR
17. Zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších pojišťovnách
18. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
19. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
20. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
21. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení
22. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
23. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
24. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

25. Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení
26. Zákon č. 461/2003 Z.z., o sociálnom poistení
27. Zákon č. 43/2004 Z.z., o starobnom dôchodkovom sporení
28. Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Elektronické dokumenty

29. BUSINESS.CENTER.CZ: *Zákoník práce*. [Online]. [25. 2. 2015]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h2.aspx>
30. BUSINESS.CENTER.CZ: *Zákoník práce*. [Online]. [3. 3. 2015]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>
31. BUSINESS.CENTER.CZ: *Zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění*. [Online]. [5. 3. 2015]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/vzp-pojistne/cast1.aspx>
32. BUSINESS.CENTER.CZ: *Zákon o pojistném na sociální zabezpečení*. [Online]. [6. 3. 2015]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialni-zabezpeceni-pojistne/zneni.aspx>
33. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Pojistné na sociální zabezpečení*. [Online]. [7. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/vypocet-pojistneho.htm>
34. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Systémy sociálního zabezpečení v EU – Slovensko*. [Online]. [22. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-5-2006-clanek-2.htm>

35. EUROPEAN UNION: *Slovakia*. [Online]. [12. 3. 2015]. Dostupné z http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/slovakia/index_cs.htm
36. EUROPEAN UNION: *Poland*. [Online]. [2. 4. 2015]. Dostupné z http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/poland/index_en.htm
37. MARCINIUK I WSPÓLNICY SP. Z O.O: *Składki ZUS przedsiębiorców – zasady preferencyjne*. [Online]. [3. 4. 2015]. Dostupné z <http://www.marciniuk.com/skladki-zus-przedsiębiorców-zasady-preferencyjne.php>
38. MARCINIUK I WSPÓLNICY SP. Z O.O: *Składki ZUS pracowników*. [Online]. [3. 4. 2015]. Dostupné z <http://www.marciniuk.com/skladki-zus-pracowników.php>
39. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: *Minimální mzda od 1. 1. 2015*. [Online]. [4. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/19457>
40. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Minimálna mzda*. [Online]. [30. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/odmenovanie/minimalna-mzda/>
41. PIT.PL: *Koszty uzyskania przychodu - ze stosunku pracy PIT*. [Online]. [3. 4. 2015]. Dostupné z http://www.pit.pl/koszty_uzyskania_przychodu_pit_214.php
42. SOCIÁLNA POISTOVŇA: *Študent*. [Online]. [30. 3. 2015]. Dostupné z [http://www.socpoist.sk/praca-na-dohodu-o-brigadnickej-praci-studentov-/55390s#Práca na dohodu o brigádnickej práci študentov](http://www.socpoist.sk/praca-na-dohodu-o-brigadnickej-praci-studentov-/55390s#Práca%20na%20dohodu%20o%20brigádnickej%20práci%20študentov)
43. SOCIÁLNA POŠTOVNÁ: *Zamestnanec*. [Online]. [25. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.socpoist.sk/zamestnanec---zamestnavatel/55163s#definicia-zamestnanca>
44. SOCIÁLNA POŠTOVNÁ: *Zamestnávateľ*. [Online]. [25. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.socpoist.sk/2075-menu/55359s>

45. SOCIÁLNA POSŤOVŇA: *Slovník pojmov*. [Online]. [25. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.socpoist.sk/slovník-pojmov/11s?&prm1=677>
46. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY: *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR*. [Online]. [10. 4. 2015]. Dostupné z <http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi>
47. VELVYSLANECTVÍ POLSKÉ REPUBLIKY V PRAZE: *Pracovní právo v Polsku*. [Online]. [27. 3. 2015]. Dostupné z [https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file\(f,4891\)](https://praha.trade.gov.pl/cz/download/file(f,4891))
48. VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA: *Platenie poistného*. [Online]. [30. 3. 2015]. Dostupné z <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/zamestnanec/>
49. VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA: *Odpočítateľná položka*. [Online]. [10.4.2015]. Dostupné z <https://www.vszp.sk/platitelia/platenie-poistneho/odpocitatelna-polozka/>
50. WYNAGRODZENIA.PL.SEDLAK&SEDLAK: *Placa minimalna*. [Online]. [5. 4. 2015]. Dostupné z http://wynagrodzenia.pl/gus_placa_minimalna.php
51. ZÁKONY PRE ĽUDÍ: *Predpis č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce*. [Online]. [12. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5822085>
52. ZÁKONY PRE ĽUDÍ: *Predpis č. 580/2004 Z. z. Zákon o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov*. [Online]. [30. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580#f6274888>
53. ZÁKONY PRE ĽUDÍ: *Predpis č. 580/2004 Z. z. Zákon o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov*. [Online]. [19. 3. 2015]. Dostupné z <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-580>

54. ZÁKONY PRE ĽUDÍ: *Predpis č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce*. [Online].
[15. 3. 2015]. Dostupé z <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#f5824173>
55. ZÁKONY PRE ĽUDÍ: *Predpis č. 595/2003 Z. z. Zákon o dani z príjmov*. [Online].
[27. 3. 2015]. Dostupé z <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595>

Seznam zkratek

a.s.	akciová společnost
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ETR _T	efektivní daňová sazba
ETR _{T+SI}	efektivní daňová sazba včetně zdravotního a sociálního pojištění
EMZ	efektivní míra zdanění
EZ	efektivní zdanění
FO	fyzická osoba
HDP	hrubý domácí produkt
ITR _L	Implicitní daňová sazba
k.s.	komanditní společnost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PLN	polský zlotý
PO	právnícká osoba
PR	Polská republika
SHM	superhrubá mzda
SR	Slovenská republika
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
v. o. s.	veřejná obchodní společnost
VZ	vyměřovací základ
ZD	základ daně
ZTP/P	zvláště tělesně postižený s průvodcem
Z. z.	Zbierka zákonov

Prohlášení o využití diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);

- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 24. 4. 2015

Andrea Tatavková
.....
jméno a příjmení studenta